

مشروع قانون المالية لسنة

2024



تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

1	الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية، رهان استراتيجي
1	I. التحول الرقمي، رافعة لتجديد عمل المرفق العمومي
2	1. الرقمنة كمحرك لتقوية العلاقة بين الإدارة و المواطنين
3	2. الاستراتيجية الرقمية في أفق 2030
4	3. الحكامة الرقمية
4	4. تحديات التحول الرقمي
5	II. ضمان استدامة المشاريع الهيكلية
5	1. اللاتمركز الإداري
7	2. تبسيط المساطر الإدارية
8	3. الحق في الحصول على المعلومات
8	4. الحماية الاجتماعية
9	5. تعزيز استعمال اللغة الأمازيغية
9	III. تعزيز الحكامة الجيدة
9	1. التزام المغرب بمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة
10	2. تخليق الحياة العامة: محاربة الرشوة
10	IV. آليات التفكير حول الإدارة العمومية ومواكبة الإبداع
10	1. المرصد المغربي للإدارة العمومية: هيئة للتفكير حول الوظيفة العمومية
11	2. صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية: أداة لتمويل مشاريع التحديث
11	V. الحوار الاجتماعي: أرضية لتعزيز السلم الاجتماعي و تثمين الموارد البشرية
11	1. الحوار الاجتماعي المركزي : اتفاق 30 أبريل 2022
12	2. الحوار القطاعي للصحة : اتفاق 24 فبراير 2022
12	3. الحوار القطاعي للتعليم العالي : اتفاق 20 أكتوبر 2022
14	4. الحوار القطاعي للتربية الوطنية : اتفاق 14 يناير 2023
15	الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2013-2023
15	I. تطور حجم الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2013-2023
15	1. تطور عدد السكان والموظفين المدنيين
15	1.1. تطور عدد السكان
16	2.1. تطور عدد الموظفين المدنيين
18	2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية
18	1.2. إحداث المناصب المالية
21	2.2. حذف المناصب المالية
22	3. الولوج إلى الوظيفة العمومية
22	1.3. مباريات التوظيف
25	2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة
26	3.3. تشغيل الخبراء
28	4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية
28	1.4. التعيين في المناصب العليا
31	2.4. التعيين في مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية (رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح)

II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

3.3. الأنظمة الخصوصية

4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

5. توقعات عدد الإحالات على التقاعد برسم الفترة 2023-2027

6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب النوع

7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات

الجزء الثالث: نفقات الموظفين

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2013-2023

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2023

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

3. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب سلم الأجور

4. مؤشرات الاجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2023

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور حسب القطاعات

3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجور

4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

5.4. الحد الأدنى للأجور

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2022

1.1. نفقات الموظفين: التوقعات والتنفيذ

2.1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

3.1. المستحقات المالية للتوظيفات وللترقيات في الدرجة والرتبة

4.1. الاقتطاعات القانونية

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2023 (الى حدود نهاية شهر غشت 2023)

الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية، رهان استراتيجي

يستأثر إصلاح الإدارة العمومية بمكانة مركزية في البرنامج الحكومي وذلك تماشياً مع التوجهات الملكية السامية وطموح التأسيس لنموذج إدارة عمومية ترتقي فيه الفعالية والإدارة التفاعلية والاستباقية والارتقاء بالخدمة العمومية، إلى مصاف الأولويات، مع ما يترتب عن ذلك من مراجعة العلاقة بين الإدارة والمواطن بناء على مبادئ أساسية تضمن الإنصاف وإدارة القرب والشفافية.

في سياق هذه الدينامية تعمل الحكومة على تحديث الإدارة بالاعتماد بشكل قوي على الرقمنة من خلال وضع الاستراتيجية الرقمية 2030 التي تشكل خارطة طريق لرقمنة الإدارة وفق أهداف واضحة وقابلة للقياس.

جدير بالذكر أن سياسة إصلاح الإدارة العمومية وإن تبنت المنعطف الرقمي إلا أنها لا تزال ملتزمة بإتمام المشاريع الهيكلية الكلاسيكية.

علاوة على ذلك، فإن نجاح إصلاح الإدارة رهين بالمشاركة الفعالة للموارد البشرية، نساء ورجالا، بوصفهم القائمين على تنفيذ هذا الورش. لذا ما فتئت الحكومة تعبر عن عزمها القوي على توفير مناخ اجتماعي ملائم يبنّي على مأسسة حوار اجتماعي مسؤول يشارك كل الفرقاء المعنيين وينظم علاقات الشغل.

I. التحول الرقمي، رافعة لتجديد عمل المرفق العمومي

أبرزت الطفرة التي يشهدها الاتصال الرقمي عددا هاما من الدراسات والتحليلات. وفي هذا السياق تم ترتيب المغرب، حسب مؤشر جودة الحياة الرقمية « Digital Quality of Life Index »، في نسخته الرابعة برسم سنة 2022 الذي يقيم مستوى جودة الحياة الرقمية، في المرتبة 71 عالميا من أصل 117 دولة (مقابل المرتبة 84 سنة 2021). أما على المستوى القاري فيحتل المغرب المرتبة الثالثة خلف كل من جنوب إفريقيا (المرتبة 66) ودولة موريس (المرتبة 68).

ويأخذ هذا الترتيب بعين الاعتبار 5 عناصر أساسية تتمثل في تكلفة الأنترنت، حيث احتل المغرب المرتبة 78، وجودة الأنترنت (المرتبة 83)، والبنية التحتية الرقمية (المرتبة 83)، والأمن الإلكتروني (المرتبة 42) والحكومة الإلكترونية (المرتبة 88).

وقد كشفت الحكومة، من منطلق رهانها المسبق على التطور المهم للرقمنة، عن طموحاتها في هذا الباب عند وضع الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021 الذي برمّج عددا من المشاريع الرقمية تضمنت وضع مخطط توجيهي للتحول الرقمي للإدارة العمومية وإنجاز منصة حكومية تعتمد التبادل الإلكتروني للمعطيات الإدارية، ووضع نظام تدبير الموارد البشرية للوظيفة العمومية وتعزيز النضج الرقمي للخدمات العمومية.

كما سبق للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن أدلى سنة 2021، في إطار إحالة ذاتية، برأيه تحت عنوان " نحو تحول رقمي ومسؤول ومدمج " أحاط من خلاله بالعناصر ذات الأثر الكبير على ورش الرقمنة، مذكرا بالمفاهيم الجديدة والتطبيقات التي رافقت هذا التحول من قبيل البيانات المفتوحة، الصناعة 4.0، الذكاء الاصطناعي والسحابة. كما تطرق المجلس للمبادرات الرقمية التي تمت بلورتها مشيرا إلى أن الزخم الرقمي يعيقه تأخر في تنفيذ برامج للرقمنة على مستوى عدد من الإدارات، وكذا الطابع غير المدمج لبرامج الرقمنة وغياب رؤية

متكاملة، فضلا عن الطابع المجزء وأحيانا غير الملائم للإطار التشريعي والتنظيمي الذي يحكم المجال الرقمي. هذا وقد أوصى المجلس تبني رؤية متكاملة للرقمنة تشرك كل الفاعلين المعنيين والاستثمار بقوة في رقمنة أكثر شمولية بإمكانها تقليص الفوارق الملحوظة بين جهات المملكة في هذا المجال.

في نفس السياق أحاط التقرير العام حول النموذج التنموي الجديد الذي تم تقديمه لجلالة الملك سنة 2021 بمحاور إصلاح الإدارة، جاعلا من الرقمنة رافعة محورية للتغيير. كما أوصى بوضع استراتيجية للرقمنة تحظى بدعم قوي من السلطات العليا للدولة وبتهيئة البنيات التحتية الرقمية الضرورية وكذا برقمنة مصالح الإدارة وتكوين الموارد البشرية الضرورية ووضع إطار تنظيمي من شأنه مواكبة التحول الرقمي.

وفي خضم هذه الدينامية، أكدت الحكومة على الطابع الملح للرقمنة في برنامجها الحكومي وعلى تطلعها إلى جعل الرقمنة في مستوى عال، حيث عملت على إحداث مديرية عامة للانتقال الرقمي، بموجب المرسوم رقم 2.23.405 الذي تم نشره بالجريدة الرسمية عدد 7204 بتاريخ 15 يونيو 2023.

كما تم تجسيد هذه الدينامية من خلال تنظيم المغرب ما بين 31 ماي و 2 يونيو لفعاليات GITEX AFRICA MOROCCO بمدينة مراكش، بهدف النهوض بالإبداع التكنولوجي بمختلف قطاعاته وكذا بالرقمنة. وقد تم تنظيم هذه الفعاليات من طرف وكالة التنمية الرقمية بإشراف من وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة. وعلى هامش هذا الحدث البارز، أبانت الحكومة عن انخراطها القوي في تدعيم الرقمنة بين الوزارات، حيث وقعت وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة أربع اتفاقيات مع :

- وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة ؛
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، صندوق الإيداع والتدبير وجمعية المغرب الرقمي ؛
- وكالة بيت مال القدس الشريف ؛
- الوكالة الوطنية لمراقبة وحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي.

وقد ارتكزت هذه الاتفاقيات حول المواكبة في التحول الرقمي والتكوين وتطوير الكفاءات وحماية المعطيات.

1. الرقمنة كمحرك لتقوية العلاقة بين الإدارة والمواطن

كشفت التوترات التي أفرزتها الأزمة الصحية لكوفيد-19، من جهة، على الأهمية القصوى لإدارة لها قابلية دائمة لتطوير نظم عملها، وتعمل وفق مساطر مبسطة وموجهة بالأساس نحو إرضاء المرتفقين، ومن جهة أخرى، على أهمية تأهيل الموارد البشرية للتبني التدريجي للثقافة الرقمية. ومن هذا المنطلق تم وضع عدد من الاستراتيجيات للرقمنة كرافعة للتحول التنظيمي تهدف لتمكين المواطن من ولوج أفضل للخدمات العمومية. وقد تجسد هذا التوجه من خلال خارطة الطريق المتعلقة برقمنة الخدمات الصحية التي تم تقديمها في المؤتمر الطبي الوطني الثامن والثلاثين المنظم بالدار البيضاء ما بين 13 و15 يناير 2023؛ والتي تمحورت حول رقمنة المساطر التي تؤطر علاقة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومهنيي الصحة أخذا بعين الاعتبار تحويل المستفيدين من نظام راميد إلى نظام التأمين الإجباري عن المرض.

وتجدر الإشارة كذلك أنه من المرتقب أن يتم انطلاق العمل بورقة العلاجات الإلكترونية.

في إطار هذه الدينامية تسعى الحكومة كذلك لإعطاء دفعة قوية لرقمنة الحالة المدنية. وفي هذا الصدد، تم نشر المرسوم رقم 2.22.04 الصادر في 22 يونيو 2023 لتطبيق القانون رقم 36.21 المتعلق بالحالة المدنية

بالجريدة الرسمية عدد 7210 بتاريخ 6 يوليوز 2023. وينص هذا المرسوم على توطين السجل الوطني بالمنصة المركزية الإلكترونية للسلطة الحكومية المكلفة بالداخلية، على أن يتم الربط من خلال شبكة معلوماتية خاصة بين مكاتب الحالة المدنية داخل التراب الوطني وعلى مستوى التمثيليات الدبلوماسية والمصالح القنصلية للمغرب بالخارج والمنصة المركزية المذكورة. كما يتطرق المرسوم في بعض مقتضياته للتوقيع الإلكتروني على العقود والوثائق المتعلقة بالحالة المدنية.

بالإضافة إلى ذلك، استغلت الجماعات الترابية فرصة هذه الطفرة الرقمية من خلال اطلاق العمل سنة 2023 بالبوابة الرقمية للشبكة المغربية للجماعات الترابية المفتوحة " Réseau Marocain des Collectivités Territoriales Ouvertes " وذلك في إطار برنامج الدعم للجماعات الترابية المنفتحة الذي تم وضعه من طرف المديرية العامة للجماعات الترابية التابعة لوزارة الداخلية.

و توفر هذه البوابة فضاء للحوار وتبادل التجارب الناجحة والتعاون بين أعضاء الشبكة التي تم إحداثها بتاريخ 21 أكتوبر 2022 والتي تضم إلى حدود الآن 12 جهة و4 مجالس إقليمية و50 جماعة.

علاوة على ذلك، تعمل الحكومة جاهدة على تحسين العلاقات مع المتقاضين والتجاوب مع انتظاراتهم وكذا الرفع من فعالية النظام القضائي من خلال توظيف تكنولوجيا الإعلام والاتصال. في هذا الإطار عملت وزارة العدل على توسيع استراتيجيتها الرقمية من خلال إعلانها بتاريخ 10 أبريل 2023 انطلاق العمل بأربع خدمات رقمية جديدة والتي من المرتقب أن تكون ذات أثر ملموس على المواطن؛ وهي كالتالي :

- بوابة لإيداع طلبات العفو والحرية المشروطة، وهي خدمة من طبيعتها إعفاء الأشخاص المعنيين من التنقل لإيداع هذه الطلبات لدى لجنة العفو التابعة لمديرية الشؤون الجنائية بمكاتب المدعين العامين لدى محاكم الاستئناف ؛
- بوابة لتدبير الخدمات المقدمة من طرف المفوضين القضائيين وذلك بهدف ضمان شفافية أكبر على مستوى التبليغ و تنفيذ أسرع للأحكام ؛
- نسخة محسنة لتطبيق " mahakim mobile " الذي يمكن من الولوج للخدمات المقدمة من طرف المحاكم ؛
- فضاء خاص بوزارة العدل في بوابة « Chikaya » من أجل استقبال ومعالجة شكايات المواطنين.

2. الاستراتيجية الرقمية في أفق 2030

وعيا منها بأهمية إدراج الدينامية الرقمية في إطار سياسة منسجمة، وضعت الحكومة سنة 2022 الاستراتيجية الرقمية 2030 والتي تحمل في طياتها تغييرات جوهرية على مستوى عمل الإدارة العمومية. وتتأسس هذه الاستراتيجية على الأهداف التالية :

• رقمنة 100% من الخدمات العمومية ؛

• ربط 100% من البنيات المعنية بمسارات المرتفقين والمقاولات بالشباك الوحيد « One Stop Shop »،

وبالتالي اعتماد واجهة وحيدة للخدمات العمومية ؛

• اعتماد 70% من الإدارات على خدمات السحابة الرقمية (cloud) ؛

• تعميم اعتماد التوقيع الإلكتروني بنسبة 100% من طرف جميع الإدارات العمومية.

ولتحقيق الأهداف المسطرة استندت هذه الاستراتيجية إلى محاور العمل التالية :

- وضع إطار ملائم للإدارة الرقمية على المستويات الهيكلية والتدبيرية والتنظيمية والتشريعية ؛
- تدعيم البنية التحتية الرقمية على مستوى المعايير والتجهيزات ؛
- تطوير استراتيجية للمعطيات، خاصة في الشق المتعلق بتبادل وإعادة استعمال المعطيات الرقمية ؛
- رقمنة مسارات المرتفقين.

3. الحكامة الرقمية

تقتضي رقمنة الإدارة العمومية وضع حكامه رقمية مستنيرة تتجسد في تغيير عميق لأساليب تدبير المعطيات الرقمية والتزام كبير من قِبل الأطراف المعنية بتنفيذ برامج الرقمنة. وهي بذلك تستوجب قدرا عاليا من التبادل البيئي والتنسيق وكذا مستوى عال من الالتقائية. كما تتطلب مجهودا كبيرا على مستوى ترشيد النفقات والاستثمارات في المجال الرقمي هذا فضلا عن وضع مخططات وبرامج ملائمة للتكوين.

و يعتمد تنفيذ الاستراتيجية الرقمية 2030 على أسلوب عملي يجمع بين المرونة والفعالية والقابلية للتكيف وذلك بغية التحكم في عناصر أداء المرفق العمومي بما يضمن الاستجابة الكاملة لحاجيات المرتفقين. ومن هذا المنطلق يعتمد الأسلوب العملي المذكور على نظام حكامه رقمية قوامه التنسيق الكبير بين وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، طبقا للصلاحيات المخولة لها، ووكالة التنمية الرقمية المكلفة بتنفيذ استراتيجية الدولة في مجال تطوير الرقمنة وكذا القطاعات الوزارية المنخرطة في برامج الرقمنة.

في سياق متصل تُنطأ مسؤولية ضبط ومراقبة احترام الحريات والحقوق الأساسية للأشخاص الذاتيين فيما يتعلق بمعالجة واستعمال المعطيات ذات الطابع الشخصي إلى اللجنة الوطنية لمراقبة وحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي التي تم إحداثها بمقتضى القانون رقم 08-09 المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5711 بتاريخ 23-2-2009. وهذا من شأنه أن يساهم في ضمان سرية وأمن المعطيات ويقوي مناخ الثقة الرقمية.

وفي إطار الحكامة الرقمية تضطلع الوكالة الوطنية لتقنين المواصلات، بصفتها هيئة للتقنين، بمهام الضبط والتقنين والتأطير القانوني والتقني والاقتصادي لقطاع المواصلات.

4. تحديات التحول الرقمي

يفرض التحول الرقمي، بالموازاة مع الفرص التي يتيحها، عددا من التحديات التي يجب الإحاطة بها. وهو ما ينطبق على مسألتي أمن وحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي التي تؤول مهمة النظر فيها للجنة الوطنية لمراقبة وحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي المشار إليها آنفا.

في سياق متصل، تسعى الحكومة لتطوير المنظومة المتعلقة بالقطاع من خلال وضع مشروع قانون يتعلق بالإدارة الإلكترونية. وقد تم في هذا الإطار نشر المرسوم رقم 21-406-2 الصادر في 15 يوليوز 2021 بتطبيق القانون رقم 20-05 المتعلق بالأمن السيبراني بالجريدة الرسمية عدد 7011 بتاريخ 9 أغسطس 2021.

وبصفة عامة، فإن تنفيذ الاستراتيجية الرقمية يقتضي استكمال إطار قانوني ملائم للمحيط الذي تفرضه الرقمنة مع ما يترتب عنها من أنشطة متفاوتة التعقيد.

كما تشكل الرقمنة منجما للفرص الاقتصادية، وهو ما يحتم العمل على التثمين الاقتصادي للقطاع الرقمي واعتباره رافعة للنمو وذلك من خلال تنشيط الصناعة الرقمية.

وارتباطا بما سبق، قدمت المفوضية الأوروبية معطيات تتعلق بسنة 2022 أفرزها المؤشر المتعلق بالاقتصاد والمجتمع الرقمي « Indice relatif à l'Economie et à la Société Numériques : DESI » والذي يقيس إنجازات الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في المجال الرقمي. وقد أبان هذا المؤشر عن وجود تقدم عام ملموس في المجال الرقمي على مستوى دول الاتحاد، لكنه رصد تأخرا على مستوى شبكات 5G والتحول الرقمي للمقاولات الصغرى والمتوسطة وكذا خصا كبرا بخصوص الكفاءات الرقمية.

في المغرب، يشكل الاقتصاد الرقمي محركا للتطور الاقتصادي والتنمية البشرية؛ ويظهر هذا التوجه من خلال الاستثمارات التي يضخها المغرب في المجال الرقمي، وبالأخص في مجال البنية التحتية للاتصالات. كما يتم بذل مجهودات كبيرة للتحفيز على إحداث الشركات الناشئة وتكوين الكفاءات وتعزيز تنافسيتها وتعزيز التعاون التكنولوجي والاستعانة بالمصادر الخارجية « outsourcing ». ويندرج في هذا السياق إعلان الحكومة سنة 2022 توقيع مذكرة تفاهم بين الوزارة المكلفة بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة وشركاء دوليين، من شأنها خلق 14.000 منصب شغل مباشر في المجال الرقمي باستثمارات تقدر بـ 595 مليون درهم.

وفي إطار التزام الحكومة بجعل المغرب وجهة مميزة للاستثمارات الخارجية، تم إطلاق مشروع استثماري بين الحكومة و المجموعة الهندية العملاقة (HCLTech) Hindustan Computers Limited technologies تم بموجبه، في يوليوز 2023، تدشين مركز متخصص في الدعم التقني وهندسة البرمجيات بالرباط « Global Center Delivery » ومهمته تقديم خدمات لزبائن المجموعة على المستوى الدولي بالاستفادة من المناخ الرقمي الملائم الذي يوفره المغرب. ويرتقب أن يمكن المشروع من خلق ما يزيد على 1000 منصب شغل ذا درجة عالية من الكفاءة، خاصة، في مجال البرمجيات والخدمات المعلوماتية.

وعلى العموم، من شأن هذه الدينامية أن تُبرز أثر الرقمنة على سوق الشغل، وهو ما يؤكد الملاحظات التي قدمها التقرير الذي أنجزه البنك الدولي سنة 2021 تحت عنوان "إيجابيات التكنولوجيا الرقمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: كيف يمكن أن يؤدي اعتماد التكنولوجيا الرقمية إلى تسريع وتيرة النمو وإيجاد فرص عمل".

II. ضمان استدامة المشاريع الهيكلية

1. اللامركز الإداري

يعتبر ورش اللامركز الإداري إطارا مبتكرا لعمل الدولة في التدبير العمومي والتنمية المحلية ويزكي الدور المركزي للجهة التي تضطلع من خلاله بمهمة تنسيق السياسات العمومية على المستوى الترابي. ويتأسس هذا الورش على إطار تنظيمي يقوم على نقل الاختصاصات، مقرونة بالموارد اللازمة، للمصالح اللامركزية. وقد تجسدت هذه

المقاربة من خلال المرسوم رقم 2-17-618 الصادر في 26 دجنبر 2018 بمثابة ميثاق وطني للالتحيز الإداري والمرسوم رقم 2-19-40 الصادر في 24 يناير 2019 بتحديد نموذج التصميم الإداري للمرجعي للالتحيز الإداري وكذا من خلال منشور السيد رئيس الحكومة رقم 17/2020 المتعلق بتنزيل ورش الالتحيز الإداري والذي يتضمن المحاور الخمسة التالية : تنظيم القطاعات الوزارية، تعزيز الموارد البشرية، نقل الاختصاصات للمصالح اللامركزية، وضع آليات التتبع والحكامه ومواكبة الالتحيز الإداري من خلال وضع برنامج وطني للتكوين والتواصل.

وتتمثل أهم مكونات حصيلة تفعيل خارطة الطريق لتفعيل ورش الالتحيز الإداري إلى حدود يونيو 2023 فيما يلي :

- المصادقة على 23 تصميمًا مديريًا للالتحيز الإداري يهيم 22 قطاعًا وزاريا والمندوبية السامية للتخطيط؛
- تغيير وتتميم القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا من أجل إضافة مناصب "رؤساء التمثيليات الإدارية الجهوية القطاعية" و "رؤساء التمثيليات الإدارية المشتركة" والتي يتم التداول في شأنها في مجلس الحكومة ؛
- إصدار قرار لوزير الداخلية رقم 2782.19 بتحديد تنظيم الكتابة العامة للشؤون الجهوية ؛
- تعيين الكتاب العامين للشؤون الجهوية ؛
- إصدار المرسوم رقم 2.22.81 الصادر في 8 رمضان 1444 (30 مارس 2023) المتعلق بتفويض السلطة والإمضاء.

أما بخصوص التمثيليات الإدارية الجهوية التي تدرج ضمن ورش الالتحيز الإداري، فقد صادقت اللجنة الوزارية التي يرأسها رئيس الحكومة، خلال الاجتماع المنعقد بتاريخ 19 يونيو 2023، على الصيغة النهائية للتمثيليات الإدارية المشتركة والقطاعية على المستوى الجهوي والإقليمي التي تم تجميعها في 5 أقطاب تعمل في شكل مصالح إدارية مندمجة مع منحها صلاحيات واسعة في التدبير واختصاصات واضحة. ويتعلق الأمر بما يلي :

1. قطب الإنتاج الصناعي والاستخراجي والخدماتي والإدماج الاقتصادي ويتضمن قطاعات : الصناعة والتجارة والانتقال الطاقوي والتنمية المستدامة والإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات والتكوين المهني ؛
2. قطب التجهيز والبنيات التحتية، ويتضمن قطاعي التجهيز والماء والنقل واللوجستيك ؛
3. قطب التعمير وإعداد التراب والإسكان، ويتضمن قطاعي إعداد التراب الوطني والتعمير وكذا الإسكان وسياسة المدينة ؛
4. قطب السياحة والشباب والثقافة ويتضمن قطاعات : الشباب والثقافة والاتصال والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والسياحة ؛
5. قطب المالية ويتضمن شبكة المديريات الترابية التابعة لوزارة الاقتصاد والمالية.

كما تقرر على إثر الاجتماع المذكور:

- تحديد أجل مدته سنة واحدة من أجل اتخاذ كافة التدابير التنظيمية والقانونية للتفعيل السليم لجميع المقتضيات المتعلقة بإحداث التمثيليات المشتركة والقطاعية ؛
- الموافقة على وضع مشروع مرسوم بشأن مبادئ وقواعد تنظيم إدارات الدولة وتحديد اختصاصاتها في مسطرة المصادقة ؛
- المصادقة على نقل أو تفويض القرارات المتعلقة بالاستثمار إلى المستوى الجهوي مع الإسراع في إخراج النصوص القانونية والتنظيمية المرتبطة بها ؛
- العمل انطلاقاً من قانون المالية لسنة 2025 على تفويض الاعتمادات المالية لفائدة التمثيليات الإدارية.

وعلاقة بمحور الموارد البشرية، تعمل لجنة تقنية تضم ممثلين عن وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة والخزينة العامة للمملكة ومديرية الميزانية والأمانة العامة للحكومة على استكمال الأشغال المتعلقة بنظام تدبير الموارد البشرية ونقل الإجراءات والعمليات التي تتعلق بتدبير هذه الموارد للمصالح اللامركزية.

2. تبسيط المساطر الإدارية

يتم تأطير هذا الورش، باعتباره رافعة استراتيجية لتحديث الإدارة وتقديم خدمة ذات جودة للمواطن من خلال القانون رقم 19-55 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية. وفي هذا السياق تُجسد البوابة الوطنية للمساطر والإجراءات الإدارية "إدارتي" والبوابة الوطنية للشكايات "شكاية" وبوابة الحصول على المعلومات "شفافية" وكذا بوابة تحديد المواقع الجغرافية للمرافق الإدارية المجهودات التي تبذلها الحكومة من أجل خدمة المواطن والاستجابة لانتظاراته.

وقد دعمت أشغال الاجتماع الثالث للجنة الوطنية لتبسيط المساطر بتاريخ 20 فبراير 2023 هذا التوجه حيث دعا رئيس الحكومة الفاعلين المعنيين على الخصوص، الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية إلى استكشاف إمكانيات أقوى لتبسيط أكبر للمساطر الإدارية ورقمنتها.

وتبعاً لذلك، عملت اللجنة المذكورة على اعتماد 2500 قرار مطابق للقانون من أصل 3000 قرار متوصل به. وعلى نفس النهج تدرس الحكومة إمكانيات تطوير بوابة إدارتي وتتبع نشر المساطر الإدارية التي تم تبسيطها على أرض الواقع.

علاوة على ذلك وبفضل المنصة الإلكترونية «CRI invest» تم تبسيط ورقمنة 22 مسطرة إدارية، وهو ما نجم عنه تقليص حجم الوثائق الواجبة على المستثمرين بنسبة 45% وبالتالي التخفيف من المساطر والإجراءات المعقدة.

وفي إطار دينامية تبسيط المساطر، وقعت وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة اتفاقية مع وزارة الشباب والثقافة والتواصل تتعلق بتبسيط ورقمنة المساطر المتعلقة برخص إنشاء وافتتاح وتسيير واستغلال الحضانات الخاصة.

3. الحق في الحصول على المعلومات

يكرس القانون 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات الذي تم نشره بالجريدة الرسمية عدد 6655 بتاريخ 12-3-2018 الحق الدستوري للمواطن في الحصول على المعلومات العمومية مع مراعاة بعض الاستثناءات، ويحدد ميكانزمات نشرها من طرف الهيئات المعنية. وقد تم تعزيز هذا القانون بمنشور الوزير المكلف بإصلاح الإدارة رقم 05/2020 بتاريخ 17 يونيو 2020 يتعلق بتفعيل الحق في الحصول على المعلومات وكذا بإنجاز دليل تفسيري حول القانون المذكور. إلى جانب ذلك تم تجسيد البعد الهام الذي اتخذته الحق في الحصول على المعلومات في عدد من الخطوات من بينها انطلاق العمل ببوابة الحصول على المعلومات "شفافية" وذلك بتاريخ 13 مارس 2020.

تجدر الإشارة كذلك إلى انطلاق العمل ببوابة شبكة الحق في الحصول على المعلومات "Réseau du droit d'accès à l'information" وجعلها فضاء إلكتروني لتبادل الأفكار والممارسات الحميدة بين أعضاء الشبكة التي تم إحداثها من خلال المنشور رقم 05/2020 المشار إليه أعلاه.

4. الحماية الاجتماعية

يشكل إصلاح المنظومة الصحية ورشا محوريا في بناء سياسة عمومية للحماية الاجتماعية منسجمة مع الرؤية الملكية التي تركز على تعميم التغطية الصحية.

في هذا السياق أعطى برنامج تنزيل ورش الحماية الاجتماعية الأسبقية لتعميم التغطية الصحية برسم سنوات 2021-2022 على أن يتم التركيز برسم سنتي 2023-2024 على محور التعويضات العائلية.

تجدر الإشارة في هذا الإطار، إلى أنه تم إصدار القانون-الإطار رقم 06.22 المتعلق بالمنظومة الصحية الوطنية ونشره بالجريدة الرسمية عدد 7151 بتاريخ 12 ديسمبر 2022 والذي يحدد مبادئ النظام الصحي المذكور وخصوصا الولوج العادل للعلاج والخدمات الصحية، الاستمرارية في أداء الخدمات الصحية، الحكامة الجيدة وربط المسؤولية بالمحاسبة. كما ينص هذا القانون كذلك على دور مؤسسات الصحة والخريطة الصحية الوطنية وكذا الخرائط الصحية الجهوية. ويحيط كذلك بميكانزمات الشراكة بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى التدقيق في مسألة رقمنة النظام الصحي وذلك في أفق التأسيس لتدبير محكم للمعطيات المتعلقة بالمؤسسات الصحية.

هذا، وينص القانون المذكور على إحداث هيئات للتدبير والحكامة تتمثل في الهيئة العليا للصحة والمجموعات الصحية الترابية المكلفة على صعيد الجهة بتنزيل سياسة الدولة في مجال الصحة ومؤسسة عمومية مكلفة بالأدوية والمنتجات الصحية وكذا مؤسسة عمومية مكلفة بالدم ومشتقاته.

وقد صادق مجلس النواب في هذا السياق بتاريخ 17 يوليوز 2023 على مشروع القانون رقم 07-22 يتعلق بإحداث الهيئة العليا للصحة تتولى مهمة التأطير التقني لمنظومة التأمين الإجباري عن المرض واعتماد المؤسسات الصحية بالقطاعين العام والخاص والقيام بمهام الوساطة في النزاعات التي يمكن أن تقع بين مهنيي الصحة. علاوة على ذلك، تُوكل لهذه الهيئة مهمة تقييم جودة الخدمات المقدمة للمواطنين بالمؤسسات الصحية.

بالإضافة إلى ذلك ستتولى دورا استشاريا في تحديد السياسات العمومية في مجال الصحة وستسهر على تعزيز الممارسات الجيدة في قطاع الصحة.

وفي هذا الصدد، تم نشر النصوص المتعلقة بإحداث المؤسسات السالفة الذكر (باستثناء الهيئة العليا للصحة) في الجريدة الرسمية عدد 7213 بتاريخ 17 يوليوز 2023.

5. تعزيز استعمال اللغة الأمازيغية

يتم تأطير هذا الورش من خلال القانون التنظيمي رقم 16-26 المتعلق بتحديد مراحل تفعيل الطابع الرسمي للأمازيغية وكيفية إدماجها في مجالات الحياة العامة ذات الأولوية. هذا وتتراوح آجال دخول المقتضيات التي تم التنصيص عليها في هذا القانون حيز التنفيذ، بعد نشرها بالجريدة الرسمية سنة 2019، من 5 إلى 15 سنة.

وتلتزم الحكومة بالرفع التدريجي من الغلاف المالي المخصص لتعزيز استعمال اللغة الأمازيغية إلى 1 مليار درهم في أفق 2025؛ علما أن الغلاف الذي تم تخصيصه لهذا الورش برسم قانون المالية لسنة 2023 بلغ 300 مليون درهم.

كما تم التأكيد على الالتزام الحكومي بخصوص تعزيز استعمال اللغة الأمازيغية في الإدارات العمومية من خلال توقيع أربع اتفاقيات شراكة بتاريخ 10 يناير 2023 بين وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة والقطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والتربية الوطنية والصحة والثقافة.

وفي سياق تكريس الطابع الدستوري للغة الأمازيغية وبالتالي التوجه نحو استخدامها على نطاق واسع، يعمل المعهد الملكي للثقافة الأمازيغية على تقديم الدعم اللازم لمختلف القطاعات الوزارية التي تقود برامج لإدماج اللغة الأمازيغية.

III. تعزيز الحكامة الجيدة

1. التزام المغرب بمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة

إلى حدود غشت 2023، وصل مستوى الإنجاز الإجمالي لبرنامج العمل الوطني 2021-2023 الذي تم تسطيره في إطار مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة، والذي يخص 22 التزاما تنبني على 5 محاور، إلى 82%. ويمكن تدقيق هذه النسبة على النحو التالي :

- الشفافية وجودة الخدمات العمومية : 88,1% ؛
- المساواة والشمولية : 76,3% ؛
- العدالة المفتوحة: 82,3% ؛
- المشاركة المواطنة : 62,8% ؛
- الجماعات الترابية المفتوحة : 100%.

وقد احتفل المغرب بالأسبوع العالمي للحكومة المنفتحة من 8 إلى 12 ماي 2023، وذلك تعبيرا عن التزامه القوي بالمبادرة المشار إليها أعلاه. وقد خولت المشاركة القوية للمغرب احتلاله المركز الثاني عالميا من حيث عدد اللقاءات المنظمة احتفاء بهذه المناسبة ذات الأهمية الكبرى.

2. تخليق الحياة العامة: محاربة الرشوة

عمل المغرب باعتباره موقعا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الرشوة، على وضع أسس محاربة هذه الآفة من خلال إحداث الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها وكذا وضع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.

في سياق متصل، اقترحت الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها إحداث " البوابة الوطنية للنزاهة " والتي من شأنها تمكين المواطنين من الولوج إلى الدراسات والتقارير والمعلومات التي تتعلق بالنزاهة ومحاربة الرشوة، حيث تم الانتهاء من مراحل التصميم وتحديد محتوى البوابة والخدمات التي ستقدمها بتنسيق مع شركاء الهيئة.

فضلا عن ذلك، من المرتقب أن يتم تعزيز الإطار التنظيمي المتعلق بالنزاهة ومكافحة الفساد من خلال مشاريع قوانين تتعلق بالتصريح بالممتلكات ومحاربة كل أشكال الإثراء غير المشروع ومكافحة تضارب المصالح وحماية الموظفين الذين يبلغون عن أفعال فساد؛ هذا علاوة على مشروع مرسوم في شأن مدونة قيم وأخلاقيات الموظف بالإدارات والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية.

IV. آليات التفكير حول الإدارة العمومية ومواكبة الإبداع

1. المرصد المغربي للإدارة العمومية: هيئة للتفكير حول الوظيفة العمومية

يحظى إصلاح الإدارة بأهمية كبيرة لدى الحكومة شأنها في ذلك شأن بعض هيئات التفكير والبحث كالمركز المغربي للإدارة العمومية من موقعه كجمعية غير ربحية يخضع نشاطها للظهير الشريف رقم 1-58-376 بتاريخ 15 نونبر 1958 كما تم تغييره وتتميمه بالظهير رقم 1-02-206 بتاريخ 23 يوليوز 2002. تتمحور مهام المرصد حول ما يلي :

- إنجاز أبحاث ودراسات و تنظيم لقاءات تتعلق إجمالا بتحديث الإدارة والحكامة والتدبير ؛
- مواكبة سياسات إصلاح الإدارة ؛
- استكشاف وتقاسم الممارسات الجيدة والمبتكرة بهدف الرفع من أداء المرافق العمومية.

وتجسيدا للمشاركة الفاعلة للمرصد في الدينامية التي تقودها الحكومة في مجال إصلاح الإدارة نظم المرصد نهاية سنة 2022 يوما دراسيا تحت عنوان " التعاون بين وزاري في مجال التكنولوجيا الرقمية " الذي أبرز أهمية بلورة سياسة رقمية بين الوزارات لقيادة السياسات العمومية وتوفير و لوج سلس للخدمات العمومية وكذا وضع البنية التحتية التكنولوجية المناسبة. كما عملت أشغال اليوم الدراسي على تحديد دور الأطراف العمومية المعنية بالتعاون بين وزاري في مجال التكنولوجيا الرقمية.

2. صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية: أداة لتمويل مشاريع التحديث

في إطار المشاركة في تنزيل دينامية إصلاح الإدارة متعدد الأبعاد، تم بموجب المادة 36 من قانون المالية لسنة 2005 إحداث صندوق تحديث الإدارة العمومية « Fonds de Modernisation de l'Administration » « Publique : FOMAP » الذي تميز بالعمل كأداة لتمويل مشاريع إصلاح الإدارة التي ترمجها القطاعات الوزارية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية.

لكن وتجسيدا لتوسيع دائرة الهيئات وكذا المشاريع التي من المرتقب مواكبتها، تم بموجب المادة 18 من قانون المالية رقم 22-50 برسم السنة المالية 2023 توسيع المجالات التي يتدخل فيها الصندوق وبالتالي تغيير تسميته إلى " صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية". كما تم تطبيقا لمقتضيات المادة المذكورة نشر المرسوم رقم 2-23-245 بالجريدة الرسمية عدد 7194 بتاريخ 11 ماي 2023 الذي يحدد أشكال وكيفيات دفع المبالغ وتقديم الدعم من طرف صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية.

ويتيح هذا المرسوم إطارا تمويليا محفزا، من خلال اتفاقيات، لمختلف المتدخلين (الإدارات العمومية، الجماعات الترابية، المؤسسات العمومية، القطاع الخاص، الجمعيات، التعاونيات، مؤسسات ومعاهد التكوين) والتي تقترح مشاريع تتعلق بالتحديث والشمولية الرقميتين وكذا المشاريع ذات الصلة باللامركز الإداري وبالتحديث الخدمات العمومية واستعمال الأمازيغية.

وينسخ هذا المرسوم مقتضيات المرسوم رقم 02-05-1484 الصادر في 22 دجنبر 2005 المتعلق بتأليف وكيفية تسيير اللجنة الوزارية المكلفة بدراسة المشاريع المقترحة للاستفادة من تمويل صندوق تحديث الإدارة العمومية.

V. الحوار الاجتماعي : أرضية لتعزيز السلم الاجتماعي وتثمين الموارد البشرية

تنفيذا للتوجيهات السامية لصاحب الجلالة نصره الله الرامية الى اعتماد الحوار الاجتماعي ومأسسته، وفي إطار أجراء محاور البرنامج الحكومي في الجوانب المتعلقة بتعزيز ركائز الدولة الاجتماعية التي تولى أهمية قصوى لانتظارات المواطنين، توجت جولات الحوار الاجتماعي بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بتوقيع أربعة اتفاقيات أساسية تضمنت التزامات الأطراف المعنية. ويتعلق الأمر بالاتفاقيات التالية :

1. الحوار الاجتماعي المركزي : اتفاق 30 أبريل 2022

علاوة على الإجراءات المتخذة من أجل تحسين الدخل ودعم القدرة الشرائية للمواطنين، ركزت مخرجات هذه الجولة من الحوار الاجتماعي على مأسسة هذا الحوار من خلال التوقيع على الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي بهدف ضمان استدامته وانتظامه وتحديد دوريته ومواعيده وآليات تنفيذ اتفاقاته. كما تم الاتفاق على إحداث المرصد الوطني للحوار الاجتماعي وأكاديمية التكوين في مجال الشغل ومناخ الأعمال واعتبارهما رافعتين مواكبتين لمأسسة الحوار الاجتماعي.

وحرصا من الحكومة على الوفاء بالتزاماتها المحددة بموجب هذا الاتفاق، تم إعداد ونشر معظم النصوص ذات الصلة خاصة تلك المتعلقة بتحسين القدرة الشرائية.

2. الحوار القطاعي للصحة : اتفاق 24 فبراير 2022

يندرج هذا الاتفاق في إطار الجهود الحكومية الرامية إلى تنزيل ورش الحماية الاجتماعية، وذلك تطبيقا للتعليمات الملكية السامية، والذي جعل من توسيع دائرة المستفيدين من التأمين الإجباري عن المرض أبرز ركائزه.

وبالنظر للدور المحوري لمهنيي الصحة في المنظومة الصحية الوطنية ولتعدد الالتزامات الناشئة عن المهام المسندة إليها، تم التوقيع على اتفاق بين الحكومة والنقابات الأكثر تمثيلية يتمحور حول الإجراءات الأساسية التالية :

- تحسين وضعية الأطباء من خلال مراجعة شبكة الأرقام الاستدلالية واعتماد الرقم الاستدلالي 509 والتعويضات المرتبطة به، في بداية مساهم المهني ؛
- تسريع وتيرة الترقى للممرضين ؛
- رفع قيمة التعويض عن الأخطار المهنية لفائدة الأطر الإدارية والتقنية إلى 1400 درهم شهريا.

ووعيا من الحكومة بأهمية إنجاح ورش تعميم الحماية الاجتماعية، وحرصا منها على تحسين وضعية مهنيي الصحة وفق ما ورد في بنود هذا الاتفاق، نشر النصوص التنظيمية التالية بالجريدة الرسمية عدد 7125 بتاريخ 12 سبتمبر 2022 :

- المرسوم رقم 2.22.682 بتغيير المرسوم رقم 2.99.651 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأطباء والصيدلة وأطباء الأسنان المشتركة بين الوزارات ؛
- المرسوم رقم 2.22.681 بتغيير المرسوم رقم 2.17.535 في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الممرضين وتقنيي الصحة المشتركة بين الوزارات ؛
- المرسوم رقم 2.22.684 بتغيير المرسوم رقم 2.99.649 بشأن حماية وتعويض بعض الفئات من موظفي وزارة الصحة ضد الأخطار المهنية.

كما عملت الحكومة، أيضا، على برمجة الاعتمادات المالية الضرورية لتنفيذ هذه الإجراءات في إطار قانون المالية لسنة 2023 ومشروع قانون المالية لسنة 2024.

3. الحوار القطاعي للتعليم العالي : اتفاق 20 أكتوبر 2022

على إثر جولات الحوار الاجتماعي القطاعي، تم بتاريخ 20 أكتوبر 2022 التوقيع على اتفاق بين الحكومة والنقابة الوطنية للتعليم العالي، يروم تأهيل وتجويد منظومة التعليم العالي من خلال ما يلي :

- تعزيز آليات الحكامة على مستوى مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال مراجعة النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة ؛

• إصدار نظام أساسي جديد خاص بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي ومؤسسات تكوين الأطر، يحافظ على المكتسبات ويضمن التحفيز والتشجيع وجاذبية مهنة الأستاذ الباحث، لا سيما من خلال الاجراءات التالية :

- التوظيف في إطار "أستاذ محاضر" ؛

- إعادة هيكلة أطر هيئة الأساتذة الباحثين من أجل توسيع مسارها المهني استنادا إلى معايير الاستحقاق والكفاءة في مجالات التكوين والبحث العلمي والابتكار ؛

- اعتماد التأهيل الجامعي كأحد شروط التعيين، مباشرة، في إطار أستاذ محاضر مؤهل ؛

- مراجعة منظومة الترقى ؛

- تحسين الوضعية المادية لهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي ومؤسسات تكوين الأطر العليا، من خلال مراجعة نظام التعويضات المخول لهذه الهيئة على أن تصرف الزيادات الناتجة عن هذه المراجعات على ثلاث سنوات ابتداء من فاتح يناير 2023.

• تفعيل مخطط تسريع تحول منظومة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار وذلك من خلال أجرأة الإصلاح البيداغوجي الشامل مع بداية الموسم الجامعي 2023-2024 وتعزيز قدرات الجامعة في مجالات التدريس والبحث وكذا رقمنة البرامج والمقررات البيداغوجية بالنسبة لكافة المسارات الجامعية.

وتفعيلا لبنود هذا الاتفاق، ولا سيما الشق المتعلق بتحفيز الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي وتثمين مجهوداتهم، صادقت الحكومة خلال سنة 2023 على المراسيم التالية :

• مرسوم رقم 2.23.545 صادر في 02 غشت 2023 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين بالتعليم العالي ؛

• مرسوم رقم 2.23.546 صادر في 02 غشت 2023 بشأن النظام الأساسي الخاص بالهيئة المشتركة بين الوزارات للأساتذة الباحثين بمؤسسات التعليم العالي غير التابعة للجامعات ؛

• مشروع مرسوم رقم 2.23.547 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2.98.548 في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة الأساتذة الباحثين في الطب والصيدلة وطب الأسنان ؛

• مرسوم رقم 2.23.548 صادر في 02 غشت 2023 بتغيير المرسوم رقم 2.90.471 بمنح أجرأة تكميلية للأساتذة الباحثين في الطب والصيدلة وطب الأسنان.

وقد تم نشر المراسيم السالفة الذكر بالجريدة الرسمية عدد 7220 بتاريخ 10 أغسطس 2023.

4. الحوار القطاعي للتربية الوطنية : اتفاق 14 يناير 2023

في إطار التزام الحكومة بتنزيل مقتضيات الحوار الاجتماعي القطاعي، تم بتاريخ 14 يناير 2023 التوقيع على اتفاق بين الحكومة والنقابات التعليمية الأكثر تمثيلية بشأن المبادئ المؤطرة للنظام الأساسي الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية والتي تمحورت حول النقاط الأساسية التالية :

- وضع نظام أساسي موحد لفائدة موظفي وزارة التربية الوطنية وأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ؛
- الحفاظ على المكتسبات والأطر الحالية وإحداث أطر جديدة ؛
- إحداث الدرجة الممتازة لفائدة الأطر التي يتوقف مسارها المهني في السلم 11 ؛
- توحيد السيرورة المهنية لكل الأطر وخلق منافذ وجسور بين مختلف الأطر والهيئات ؛
- الارتقاء بالوضع المهنية والمادية لبعض فئات موظفي القطاع ؛
- إقرار نظام جديد لتحفيز الفريق التربوي والإداري بمؤسسات التربية والتعليم ذات التميز ؛
- إدراج مهام الإدارة التربوية والإدارة المدرسية ضمن مقتضيات هذا النظام.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قد صادقت بتاريخ 27 شتنبر 2023 على مشروع النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية وفقا للمبادئ السالفة الذكر.

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2013-2023

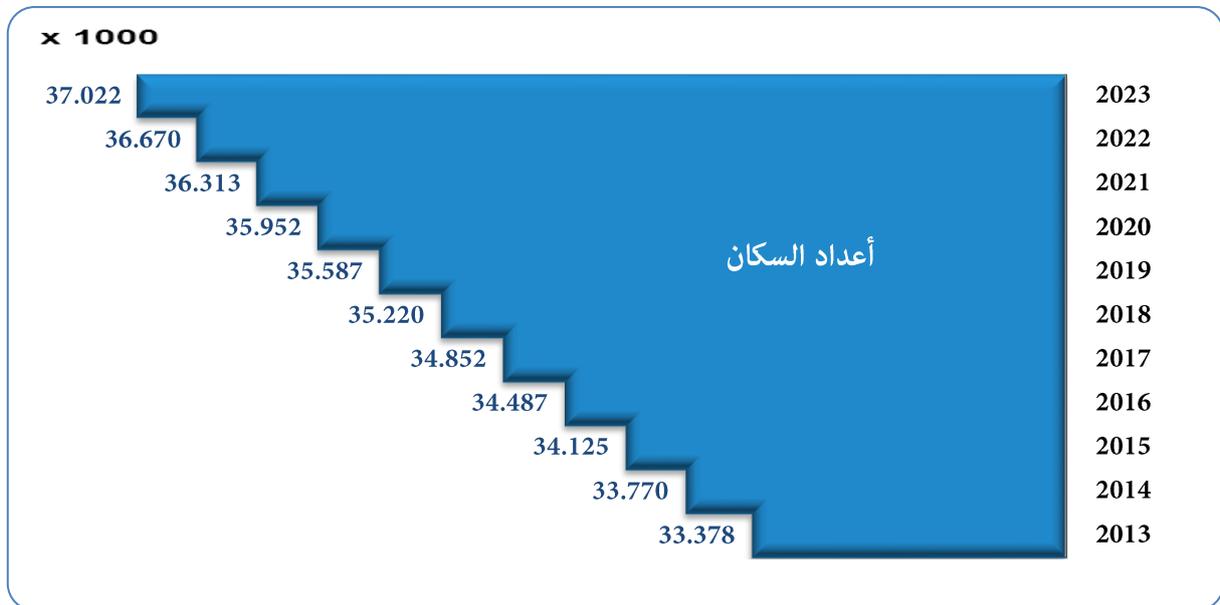
I. تطور حجم الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2013-2023

1. تطور عدد السكان والموظفين المدنيين

1.1. تطور عدد السكان

شهد المغرب خلال العقد الماضي تغيرات ديموغرافية واضحة، حيث انتقل عدد السكان من 33,38 مليون نسمة سنة 2013 إلى 37,02 مليون نسمة سنة 2023، أي بمعدل زيادة تقدر بـ 364.000 نسمة سنويا، مسجلا بذلك معدل نمو ديموغرافي إجمالي وصل الى 10,92% خلال نفس الفترة كما يوضح ذلك الرسم البياني التالي :

الرسم البياني رقم 1: تطور أعداد سكان المغرب خلال العقد 2013-2023

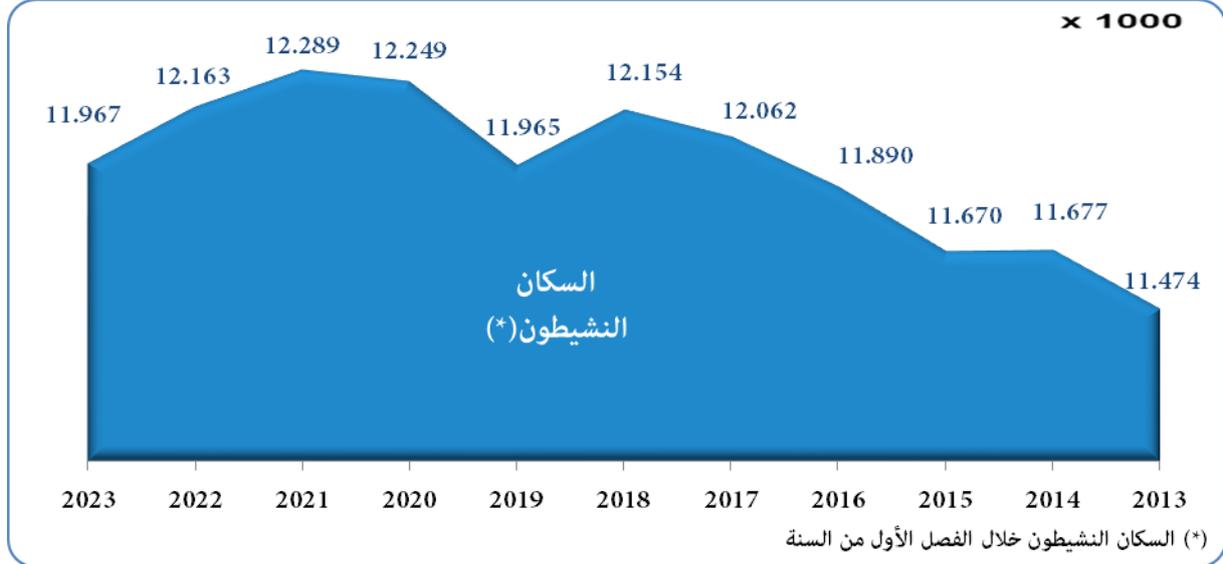


وقد همت هذه الزيادة الديموغرافية بالأساس الوسط الحضري نتيجة ارتفاع وتيرة تمدن الوسط القروي من جهة، ونزوح الساكنة القروية إلى المدن من جهة أخرى. وهكذا ستأوي المدن المغربية في نهاية سنة 2023 ما يناهز 64,8% من عدد السكان، مقابل 59,7% المسجلة سنة 2013، أما الساكنة القروية، فستعرف تراجعا طفيفا في عددها.

كما عرف المعدل السنوي للنمو الديمغرافي ببلادنا، ما بين 2013 و2023، تراجعا بـ 0,25 نقطة حيث انتقل من 1,21% إلى 0,96%، مسجلاً بذلك معدل نمو سنوي متوسط قدره 1,04%، وهو معدل يقارب المعدل السنوي لنمو تعداد سكان العالم والذي يبلغ 1%.

ومن جهة أخرى، عرف عدد السكان النشيطين في المغرب ما بين الفصل الأول من سنتي 2013 و2023 زيادة سنوية قدرت في المتوسط بـ 49.300 نسمة نشيطة، حيث انتقل تعدادهم من 11,47 مليون نسمة سنة 2013 إلى 11,97 مليون نسمة سنة 2023، ما يمثل نسبة نمو بلغت 0,42% كمتوسط سنوي.

الرسم البياني رقم 2: تطور أعداد سكان المغرب النشيطين خلال العقد 2013-2023



2.1. تطور عدد الموظفين المدنيين

يتميز سوق الشغل ببلادنا بالمساهمة الوازنة للدولة في انعاش التشغيل، وذلك من خلال إحداث مناصب مالية بالوظيفة العمومية لسد حاجيات الإدارة من الموارد البشرية الضرورية والرفع من جودة الخدمات العمومية المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين.

وفي هذا الإطار، بلغ برسم سنة 2023 عدد موظفي الدولة المدنيين 565.252 موظفاً، وهو ما يشكل حوالي 15,3% من عدد السكان بالمغرب، أي حوالي 15 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة، وأكثر من 47 موظفاً مدنياً لكل 1.000 نسمة من السكان النشيطين، كما هو مبين في الجدول التالي:

2023	2013	السنوات
37.022.000	33.378.000	أعداد السكان
11.967.000	11.474.000	أعداد السكان النشيطين
565.252	577.634	أعداد الموظفين المدنيين
%1,53	%1,73	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
%4,72	%5,03	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

هذا وقد بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين لمجموع الساكنة من جهة ولمجموع الساكنة النشيطة من جهة أخرى، على التوالي، ما يناهز 1,63% و 4,79% كمتوسط للفترة ما بين 2013 و 2023، مع منحى تنازلي ملحوظ انطلاقاً من سنة 2016.

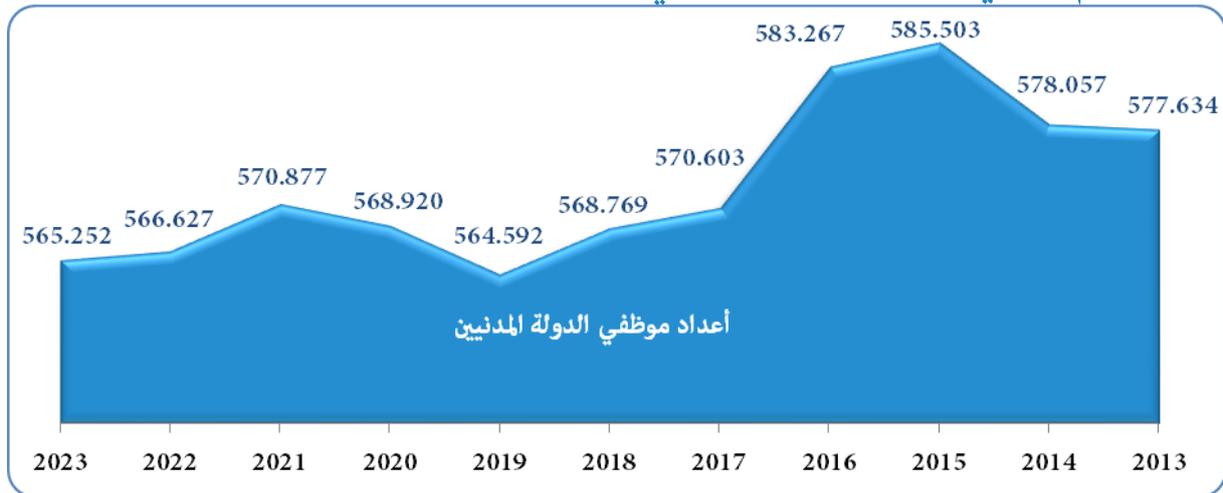
الرسم البياني رقم 3: تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة وأعداد الساكنة النشيطة خلال العقد 2013-2023



انتقل عدد موظفي الدولة المدنيين من 577.634 سنة 2013 إلى 565.252 سنة 2023، مسجلاً بذلك انخفاضاً إجمالياً بنسبة 2%.

ويرجع هذا الانخفاض الطفيف المسجل في عدد الموظفين المدنيين ابتداء من سنة 2016 بالأساس إلى التأثير المزدوج لعملية التوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين التي انطلقت ابتداء من تلك السنة¹ من جهة، ولتزايد ارتفاع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد من جهة أخرى إما لبلوغ حد السن أو نتيجة التقاعد النسبي وخاصة موظفي قطاع التربية الوطنية.

الرسم البياني رقم 4: تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين خلال العقد 2013-2023



¹ تم توظيف 139.000 من الأطر التعليمية على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين خلال الفترة 2016-2023.

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية من المحددات الرئيسية لتطور أعداد الموظفين بمختلف الإدارات العمومية، و تتأثر بعدة عوامل كالسياسات الحكومية، وحاجيات المرافق العمومية من الموارد البشرية والاكراهات على مستوى الميزانية العامة.

1.2. إحداث المناصب المالية

بلغ عدد المناصب المالية المحدثة، في إطار قانون المالية لسنة 2023 ما مجموعه 28.212 منصبا ماليا، بما في ذلك 460 منصبا تم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات، خُصص منها 200 منصبا لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة.

وتتوزع المناصب المالية المحدثة برسم سنة 2023، حسب القطاعات، كالتالي:

النسبة المئوية	عدد المناصب	القطاعات الوزارية
26,74%	7.544	وزارة الداخلية
24,81%	7.000	إدارة الدفاع الوطني
19,50%	5.500	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
8,33%	2.349	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
4,25%	1.200	وزارة الاقتصاد والمالية
3,54%	1.000	المنندوبية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج
1,79%	505	وزارة العدل
1,42%	400	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
1,33%	374	وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
0,74%	210	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
0,71%	200	البلاط الملكي
6,84%	1.930	باقي القطاعات
100%	28.212	المجموع

ومن خلال توزيع المناصب المالية المحدثة حسب القطاعات برسم سنة 2023، يستنتج أن حوالي 71% من إجمالي عدد هذه المناصب كانت من نصيب ثلاثة قطاعات وزارية وهي: وزارة الداخلية وإدارة الدفاع الوطني ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية، بحيث أعطيت الأولوية بشكل واضح لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، لتلبية حاجتها من الموارد البشرية اللازمة.

هذا وتبين دراسة تطور عمليات إحداث المناصب المالية حسب السنوات والقطاعات الوزارية التوجهات الحكومية فيما يتعلق بتوفير الموارد البشرية اللازمة للقطاعات ذات الأولوية.

الرسم البياني رقم 5: تطور إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2013-2023



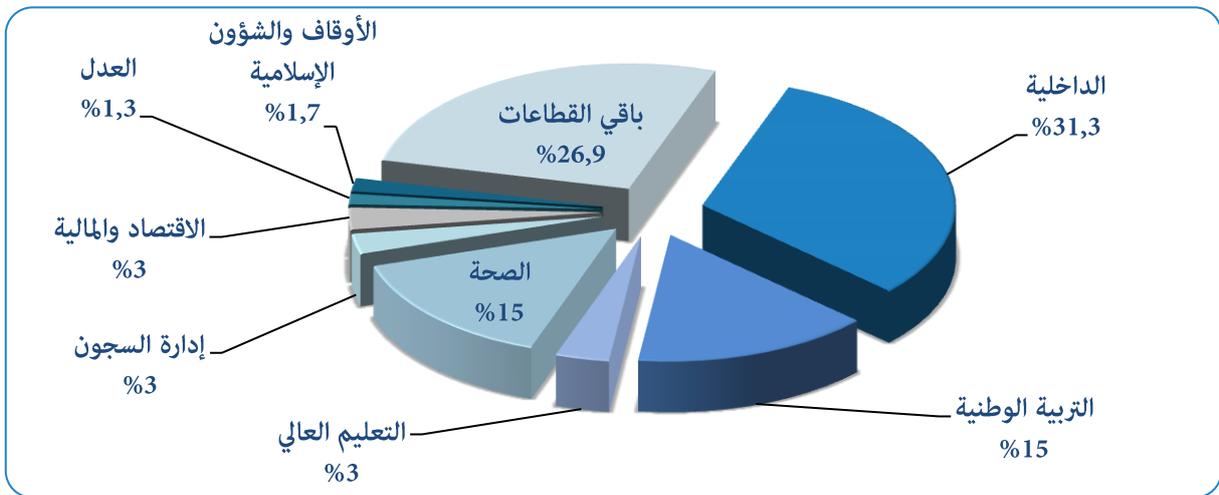
بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2013 وسنة 2023 ما مجموعه 259.118 منصبا ماليا، دون احتساب 139.000 منصبا تم إحداثها من أجل توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وهي موزعة كالتالي:

السنة	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	المجموع
المناصب المالية المحدثة لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين	11.000	24.000	20.000	15.000	15.000	17.000	17.000	20.000	139.000

كما تجدر الإشارة إلى أنه خلال الفترة المذكورة، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص حوالي 64,3% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات الداخلية، الوطنية والتعليم العالي والصحة.

وتتوزع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2013-2023 حسب القطاعات الوزارية، كالتالي:

الرسم البياني رقم 6: توزيع المناصب المالية المحدثة برسم الفترة 2013-2023 حسب القطاعات

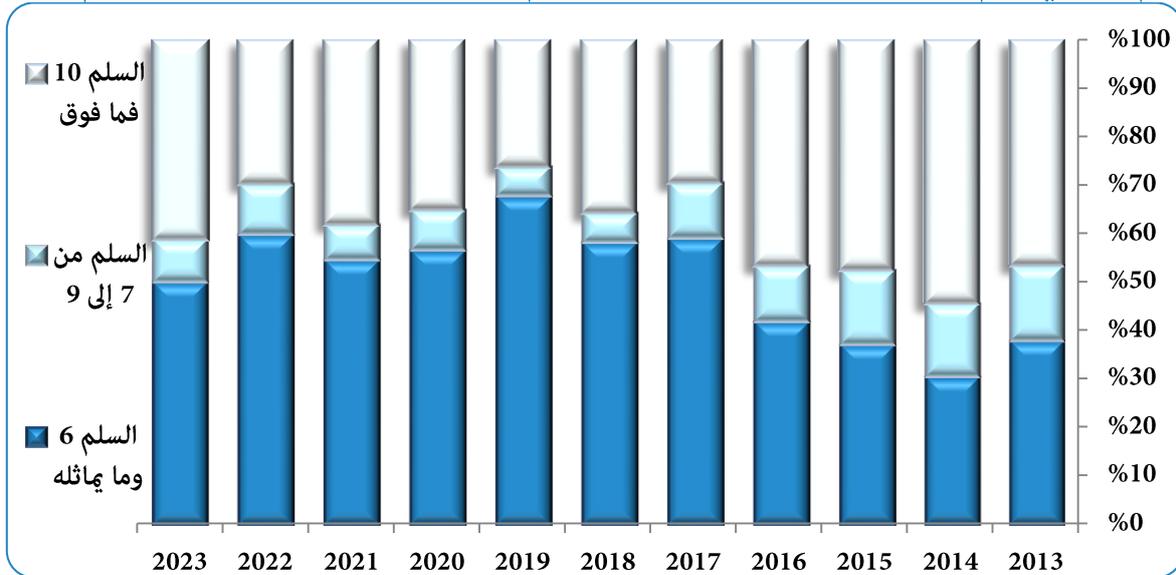


وانطلاقا من الرسم البياني أعلاه، يستنتج ما يلي:

- تم تخصيص ما يقارب 31% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023، لفائدة وزارة الداخلية وذلك بإحداث 81.146 منصبا ماليا لتوفير الموارد البشرية الضرورية للحفاظ على النظام العام وأمن المواطنين؛
- بالنسبة لقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي، فقد تم تخصيص على التوالي 15% و3% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، أي ما مجموعه على التوالي 39.242 و 8.862 منصبا ماليا، وذلك دون احتساب عملية توظيف 139.000 أستاذ على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم؛
- استفادت وزارة الصحة، برسم الفترة السالف ذكرها، من 38.300 منصب مالي، أي ما يقارب 15% من مجموع المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة؛
- تم تخصيص 7.225 منصبا ماليا لوزارة الاقتصاد والمالية، وكذا 6.750 منصبا ماليا للمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، أي ما يقارب 3% لكل قطاع من مجموع المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة.

هذا، وتتوزع أعداد المناصب المالية المحدثة خلال الفترة المذكورة، حسب سلم الأجر، على النحو التالي:

الرسم البياني رقم 7: إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2013-2023 حسب سلم الأجر



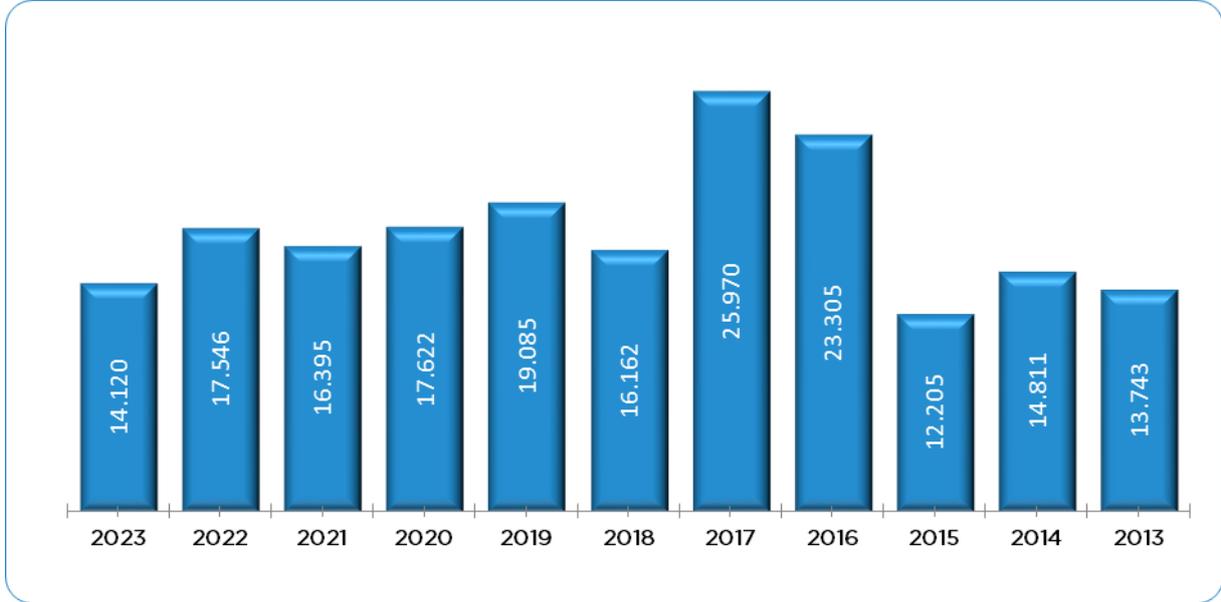
يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي:

- استفادت فئة الأطر (السلم 10 فما فوق) من إحداث 101.182 منصبا ماليا للتوظيف بمختلف القطاعات الوزارية ما بين سنتي 2013 و2023، وهو ما يشكل نسبة 38,7% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، أي بمتوسط 9.198 منصبا في السنة؛
- تم تخصيص 27.464 منصبا ماليا، أي ما يمثل 10,5% من إجمالي المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة، لتوظيف فئة أعوان التمكّن (سلم الأجر من 7 إلى 9)، وذلك بمتوسط إحداث سنوي قدره 2.497 منصبا؛
- أما فئة أعوان التنفيذ المرتبين دون السلم 7، فقد استفادت خلال نفس الفترة من 132.528 منصب، أي حوالي 50,7% من مجموع المناصب المالية المحدثة، وهو ما يمثل متوسطا سنويا قدره 12.048 منصبا ماليا.

2.2. حذف المناصب المالية

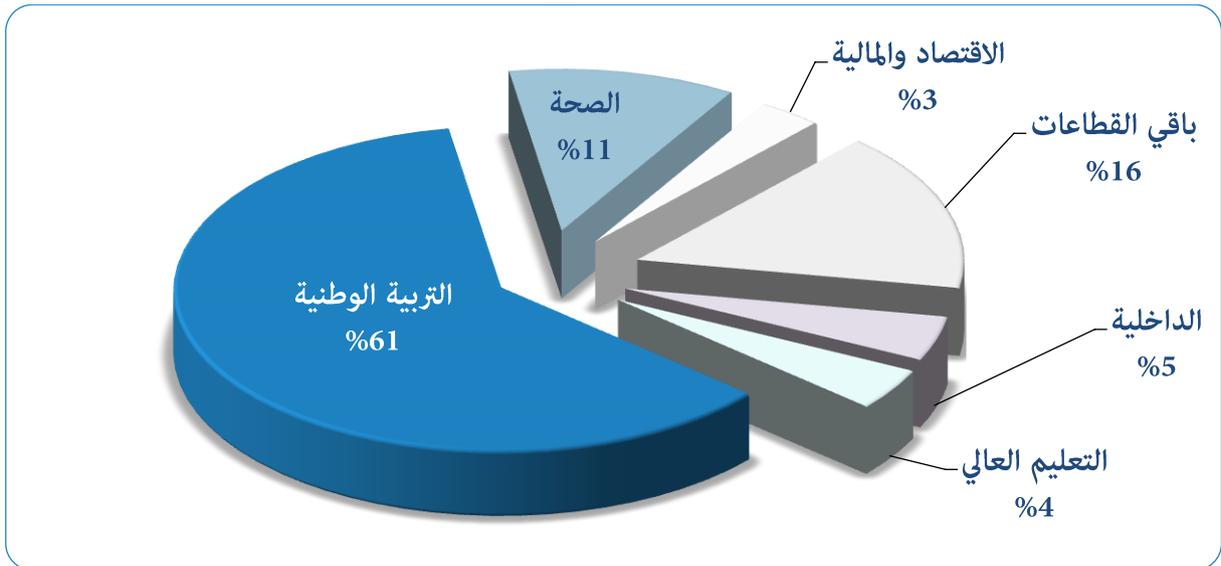
يعتبر التقاعد لبلوغ حد السن القانوني العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية، حيث يمثل متوسط المناصب المحذوفة نتيجة هذه العملية 83% من مجموع المناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023. وتبين الرسوم البيانية التالية التطور الناتج عن مجموع عمليات حذف المناصب المالية برسم هذه الفترة:

الرسم البياني رقم 8: تطور حذف المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023



وتتوزع، برسم الفترة المذكورة، نسب أعداد المناصب المحذوفة حسب القطاعات الوزارية على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 9: توزيع نسب المناصب المالية المحذوفة حسب القطاعات خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023



يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي:

- ما يناهز 61% من المناصب المالية المحذوفة برسم الفترة المعنية تعود بالأساس لقطاع التربية الوطنية ؛
- بلغت نسبة عدد المناصب المالية المحذوفة في كل من قطاع الصحة وقطاع الداخلية وقطاع التعليم العالي ووزارة الاقتصاد والمالية ما يناهز على التوالي 11% ، 5% ، 4% و 3% من مجموع المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة. وتناقصت باقي القطاعات الوزارية نسبة 16%.

وفيما يتعلق بتوزيع المناصب التي تم حذفها ما بين سنتي 2013 و2023، حسب سلم الأجور، فهي على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 10: توزيع المناصب المالية المحذوفة حسب سلم الأجور خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023



- حوالي 78% من العدد الإجمالي للمناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023 كانت مشغولة من طرف فئة الأطر المرتبين في سلم 10 فما فوق ؛
- أكثر من 12% من عدد المناصب المالية المحذوفة خلال هذه الفترة كانت مشغولة من طرف أعوان التنفيذ المرتبين دون السلم 7 ؛
- 10% من المناصب المالية المحذوفة تخص أعوان التمكين المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9.

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3. مباريات التوظيف

تندرج مباريات التوظيف العمومي في إطار تطبيق مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وكذلك مقتضيات الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس المباراة كقاعدة أساسية لولوج الوظيفة العمومية.

وفي هذا الإطار، قامت مختلف القطاعات الوزارية منذ سنة 2012 وإلى حدود منتصف سنة 2023، بالإعلان عن 3.311 مباراة، وذلك لشغل 153.550 منصبا ماليا، أي بمعدل 46 منصبا مفتوحا للتباري لكل مباراة.

الرسم البياني رقم 11: هيكلية المباريات المعلن عنها والمناصب المفتوحة للتباري بالوظيفة العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف 2023



وتتوزع أعداد المناصب المالية المفتوحة للتباري والمباريات المعلن عنها وكذا معدل عدد المناصب المفتوحة لكل مباراة، حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023، كما يلي:

معدل عدد المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها		عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		القطاعات الوزارية
النتصف الأول من 2023	2022	النتصف الأول من 2023	2022	النتصف الأول من 2023	2022	
111	132	72	55	7.966	7.260	وزارة الداخلية
21	19	130	274	2.723	5.230	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
114	154	6	6	684	923	وزارة العدل
333	83	3	11	1.000	911	المنندوبية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج
240	167	5	3	1.200	500	وزارة الاقتصاد والمالية
27	18	1	12	27	220	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
	50		4		200	عدة قطاعات وزارية (مباراة موحدة خاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة)
26	24	5	7	128	169	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية

	20		5		100	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي و المغاربية المقيمين بالخارج
9	6	65	71	554	433	قطاعات أخرى
50	36	287	448	14.282	15.946	المجموع

ويبين الجدول التالي توزيع عدد المباريات المعلن عنها وعدد المناصب المالية المتباري بشأنها، وكذا معدل عدد المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة وذلك برسم سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023، وذلك حسب سلام الأجر:

معدل عدد المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها	عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		سلام الأجر	
	2022	النصف الأول من 2023	2022	النصف الأول من 2023		
21	23	201	307	4.217	7.184	السلم 6 وما يماثله
417	154	19	43	7.931	6.631	ما بين السلم 7 و 9
32	22	67	98	2.134	2.131	السلم 10 فما فوق
50	36	287	448	14.282	15.946	المجموع

كما يتوزع عدد المباريات المعلن عنها وكذا أعداد المناصب المالية المفتوحة للتباري بشأنها برسم سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023، حسب هيئات الموظفين، وفقا للجدول التالي:

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة للمباريات المعلن عنها	عدد المباريات المعلن عنها		عدد المناصب المعلن عنها للتباري		الهيئات	
	2022	النصف الأول من 2023	2022	النصف الأول من 2023		
4.127	3.838	1	1	4.127	3.838	حارس أمن
19	38	33	84	623	3.231	ممرض / قابلة / تقني الصحة / مروض من الدرجة الأولى
2.050	1.450	1	1	2.050	1.450	مفتش شرطة
26	22	46	54	1.218	1.168	متصرف من الدرجة 2
31	16	38	54	1.164	870	تقني من الدرجة 3
15	12	44	52	643	633	طبيب / جراح أسنان / صيدلي من الدرجة الأولى
333	300	3	2	1.000	600	مراقب مربي

0	173	0	3	0	520	منتدب قضائي من درجة 3
150	250	2	2	300	500	ضابط الشرطة / الأمن
42	13	3	38	126	477	مساعد إداري / مساعد تقني من الدرجة 3
9	6	46	66	416	382	مهندس دولة / معماري من الدرجة الأولى
14	10	22	34	299	351	تقني من الدرجة 4
30	16	10	18	300	292	متصرف من الدرجة 3
328	266	1	1	328	266	تلاميذ أعوان الاغاثة
300	250	1	1	300	250	ملحق قضائي
200	200	1	1	200	200	متدرب المعهد الملكي للإدارة الترابية
0	63	0	2	0	126	ضابط مربي ممتاز
60	59	1	2	60	117	منتدب قضائي من درجة 2
6	109	2	1	11	109	محضر من الدرجة 4
0	50	0	2	0	100	ضابط مربي
35	16	32	29	1.117	466	هيئات أخرى
50	36	287	448	14.282	15.946	المجموع

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

وفقا لمنظمة الصحة العالمية، يعيش حوالي 15% من سكان العالم شكلا معيننا من أشكال الإعاقة. وقد أولى المغرب أهمية بالغة لهذه الفئة، حيث صادق خلال سنة 2009 على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. واتجهت جهوده إلى السهر على إعادة تأهيل هذه الفئة وإدماجها في المجتمع، وقد تدعم هذا المسار بإقرار دستور المملكة لسنة 2011 من خلال ديباجته "حظر ومكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي، مهما كان".

وفي إطار جهودات الحكومة الرامية الى ملاءمة التشريع الوطني مع مقتضيات الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي إعاقة، تم نشر القانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها، مما شكل خطوة نوعية في هذا الاتجاه وأرضية مهمة لتنفيذ السياسة العمومية للنهوض بحقوق هذه الفئة.

وتأكيدا منها على ترجمة هذه المبادرات إلى تدابير ملموسة، خصوصا فيما يتعلق بولوج هذه الفئة لسوق الشغل في القطاع العام، قررت الحكومة تخصيص عدد من المناصب المالية المحدثة بموجب قوانين المالية، من أجل توظيف الأشخاص في وضعية إعاقة من خلال تنظيم مباريات موحدة خاصة بهم.

وتجدر الإشارة إلى أنه منذ دجنبر 2018، تم تنظيم 4 مباريات موحدة لتوظيف هذه الفئة بمختلف القطاعات الوزارية، تحت إشراف مصالح رئاسة الحكومة ووزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة.

ولقد تم تنظيم النسخة الرابعة من هذه المباراة الموحدة في 17 أكتوبر 2022، خصصت لتوظيف 140 متصرفا من الدرجة الثالثة، و 30 متصرفا من الدرجة الثانية، و 15 تقنيا من الدرجة الثالثة و 15 تقنيا من الدرجة الرابعة. أي ما مجموعه 200 منصب مالي تم توزيعها على 17 قطاع وزاري.

وانطلاقا من الجدول التالي، تتلخص أهم نتائج النسخ الأربعة من هذه المباريات في ما يلي:

المجموع		2022		2021		2019		2018		الدرجة / السلم
نسبة العنصر النسوي	عدد المترشحين المقبولين									
%40	35	%33	15	%45	20	%0	0	%0	0	تقني من الدرجة 4 السلم 8
%32	75	%47	15	%30	20	%28	40	%0	0	تقني من الدرجة 3 السلم 9
%28	630	%32	140	%30	320	%20	120	%18	50	متصرف من الدرجة 3 السلم 10
%30	110	%40	30	%23	40	%30	40	%0	0	متصرف من الدرجة 2 السلم 11
%29	850	%35	200	%30	400	%24	200	%18	50	المجموع

وهكذا، ومنذ انطلاق المباريات الموحدة للأشخاص في وضعية إعاقة، تم توظيف 850 شخص من هذه الفئة بالوظيفة العمومية، موزعين على الشكل التالي:

- 110 متصرفا من الدرجة الثانية (سلم 11) من بين حاملي شهادة الماستر ؛
- 630 متصرفا من الدرجة الثالثة (سلم 10) من بين حاملي شهادة الإجازة ؛
- 75 تقنيا من الدرجة الثالثة (سلم 9) من بين حاملي دبلوم التقني المتخصص ؛
- 35 تقنيا من الدرجة الرابعة (سلم 8) من بين حاملي دبلوم التقني.

هذا وقد عرفت نسبة نجاح الإناث في هذه المباريات تحسنا ملحوظا، حيث انتقلت من 18% برسم سنة 2018 إلى 35% سنة 2022، أي بمعدل 29% كنسبة نجاح الإناث خلال مجموع هذه المباريات الأربعة.

تجدر الإشارة كذلك إلى أن الحكومة قد واصلت نفس السياسة تجاه هذه الفئة حيث تم تخصيص 200 منصب مالي برسم قانون المالية لسنة 2023 وذلك لتعزيز انخراط واندماج هذه الفئة الاجتماعية في سوق الشغل.

3.3. تشغيل الخبراء

يتم تعيين الخبراء بموجب عقود بالإدارات العمومية طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 بتاريخ 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، والذي يمكن مختلف القطاعات الوزارية من

تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات، والضرورية للإشراف على الاوراش الكبرى والمشاريع المهمة ولمواكبة إنجازها.

وهكذا، فقد تم نشر 82 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 47 خبيرا بالإدارات العمومية. ويبين الجدول أسفله التوزيع السنوي لهؤلاء الخبراء ابتداء من دخول المرسوم المشار إليه سابقا حيز التطبيق :

السنوات	فتح باب الترشيح	عدد العقود المؤشر عليها
2018	16	5
2019	12	6
2020	13	9
2021	7	9
2022	18	12
النصف الأول من 2023	16	6
المجموع	82	47

وتتوزع أعداد المناصب المخصصة لتشغيل الخبراء المعلن عنها برسم سنة 2022 والنصف الأول من سنة 2023 حسب القطاعات الوزارية كالتالي:

عدد المناصب المخصصة لتشغيل الخبراء		القطاعات الوزارية
النصف الأول من 2023	2022	
2	8	وزارة الداخلية
0	4	وزارة التجهيز والماء
1	3	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
3	2	وزارة الشباب والثقافة والتواصل
0	2	وزارة العدل
5	2	وزارة الانتقال الطاقوي والتنمية المستدامة
0	1	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
0	1	وزارة الصناعة والتجارة
1	1	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
0	1	الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان
4	0	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
2	0	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
18	25	المجموع

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا لأحكام القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليو 2012).

ولقد بلغ مجموع التعيينات في المناصب العليا منذ دخول القانون المذكور حيز التنفيذ وإلى غاية النصف الأول من سنة 2023، ما مجموعه 1.588 تعيينا، تتوزع، حسب نوعية المنصب، كما يلي:

%	المجموع	النصف الأول 2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	
73,5%	1.167	71	117	84	92	108	173	61	94	82	108	175	2	مدير أو ما يمثله
6%	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	المناصب النظامية
3,5%	56	9	2	2	5	5	8	2	2	5	5	11	0	مفتش عام
2%	31	3	2	0	3	6	4	0	0	7	4	2	0	رئيس جامعة
11%	174	8	11	18	12	24	25	3	2	15	27	29	0	عميد كلية
4,1%	65	6	7	1	2	6	12	5	2	4	9	11	0	كاتب عام
100%	1.588	97	139	105	114	149	222	71	100	113	153	228	97	المجموع

ويستنتج من هذا الجدول أن التعيين في منصب مدير أو ما يمثله يأتي على رأس هذه التعيينات بنسبة 73,5%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة 11%.

كما يوضح الجدول التالي توزيع تمثيلية العنصر النسوي في هذه المناصب العليا منذ سنة 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2023:

النسبة المئوية للنساء المعينات في المناصب العليا منذ سنة 2012			إجمالي التعيينات منذ 2012			أعداد النساء المعينات		المناصب العليا
مجموع التعيينات النسوية	مجموع التعيينات	المنصب	المجموع	الذكور	الاناث	النصف الأول 2023	2022	
81,3%	10,6%	14,5%	1.167	998	169	8	18	مدير أو ما يمثله
3,4%	0,4%	12,5%	56	49	7	2	0	مفتش عام
1%	0,1%	6,5%	31	29	2	0	0	رئيس جامعة
4,3%	0,6%	5,2%	174	165	9	2	2	عميد كلية
4,8%	0,6%	15,4%	65	55	10	2	1	كاتب عام
5,3%	0,7%	11,6%	95	84	11	0	0	المناصب النظامية
100%	13,1%	13,1%	1.588	1.380	208	14	21	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين ما يلي:

- من بين مجموع المديرين أو ما يماثلهم والمفتشين العامين والكتاب العامين المعيّنين برسم الفترة المذكورة، بلغت نسبة العنصر النسوي، على التوالي، 14,5% و12,5% و15,4% ؛
- 81,3% من التعيينات النسائية خلال هذه الفترة تهم منصب مدير أو ما يماثله، متبوعة بالمناصب النظامية بنسبة 5,3% ثم بمنصب كاتب عام وعميد كلية بنسب 4,8% و4,3% على التوالي؛
- يعتبر منصب مدير أو ما يماثله المنصب الأكثر ولوجاً بالنسبة للنساء بنسبة 10,6%، تليه المناصب النظامية بنسبة 0,7% ثم منصب كاتبة عامة وعميدة كلية بنسبة متساوية 0,6%.

وتتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة الممتدة ما بين 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2023، حسب القطاعات الوزارية، كما يلي:

المجموع	النصف الأول 2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	
377	23	30	25	33	50	62	4	5	37	46	62	0	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
169	15	15	14	15	13	27	3	24	12	13	16	2	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
131	12	16	10	20	10	17	3	6	6	6	15	10	وزارة التجهيز والماء
123	4	12	8	10	10	12	10	8	8	5	21	15	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
102	7	5	15	3	6	6	2	20	3	18	14	3	وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
77	3	2	0	10	2	17	0	2	5	7	13	16	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
70	2	10	5	2	10	6	14	0	2	7	6	6	وزارة الصناعة والتجارة
68	0	5	3	4	8	6	1	2	12	11	9	7	وزارة الانتقال الطاقوي والتنمية المستدامة
471	31	44	25	17	40	69	34	33	28	40	72	38	قطاعات أخرى
1.588	97	139	105	114	149	222	71	100	113	153	228	97	المجموع

يستنتج من خلال هذا الجدول أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار تأتي في المقدمة من حيث عدد التعيينات في المناصب العليا بنسبة 24%، تليها وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بنسبة 11%، وفي المرتبة الثالثة تأتي كل من وزارة التجهيز والماء ووزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بنسبة تساوي حوالي 8%، ثم تليها وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بنسبة 6%.

ويبين الجدول أدناه توزيع تمثيل النساء في التعيينات في المناصب العليا، التي تمت منذ دخول القانون رقم 02.12 سالف الذكر حيز التنفيذ إلى غاية نهاية النصف الأول من السنة الحالية 2023، موزعة حسب القطاعات الوزارية :

نسبة النساء من مجموع التعيينات النسائية	نسبة النساء داخل القطاع	مجموع التعيينات منذ 2012	عدد تعيينات النساء	القطاعات الوزارية
%24	%29	169	49	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
%12	%6	377	24	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
%11	%31	70	22	وزارة الصناعة والتجارة
%9	%14	131	18	وزارة التجهيز والماء
%6	%24	49	12	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج-قطاع المغاربة المقيمين بالخارج
%5	%20	56	11	وزارة الشباب والثقافة والتواصل
%4	%7	123	8	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
%3	%9	77	7	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
%3	%18	40	7	وزارة السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني- قطاع السياحة
%3	%10	68	7	وزارة الانتقال الطاقوي والتنمية المستدامة
%3	%25	28	7	وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة
%3	%6	102	6	وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
%14	%11	268	30	قطاعات أخرى
%100	%13	1.588	208	المجموع

ويتبين من خلال هذا الجدول ما يلي:

- 24% من مجموع عدد التعيينات النسوية سجلت بوزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، وهو ما يمثل 29% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع؛
- تحتل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار المرتبة الثانية بأكثر من 12% من مجموع التعيينات النسوية، ويمثل العنصر النسوي أكثر من 6% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع؛
- تحتل وزارة الصناعة والتجارة المرتبة الثالثة بنسبة 11% من مجموع التعيينات النسوية، ويمثل العنصر النسوي ما يعادل 31% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا على مستوى هذا القطاع.

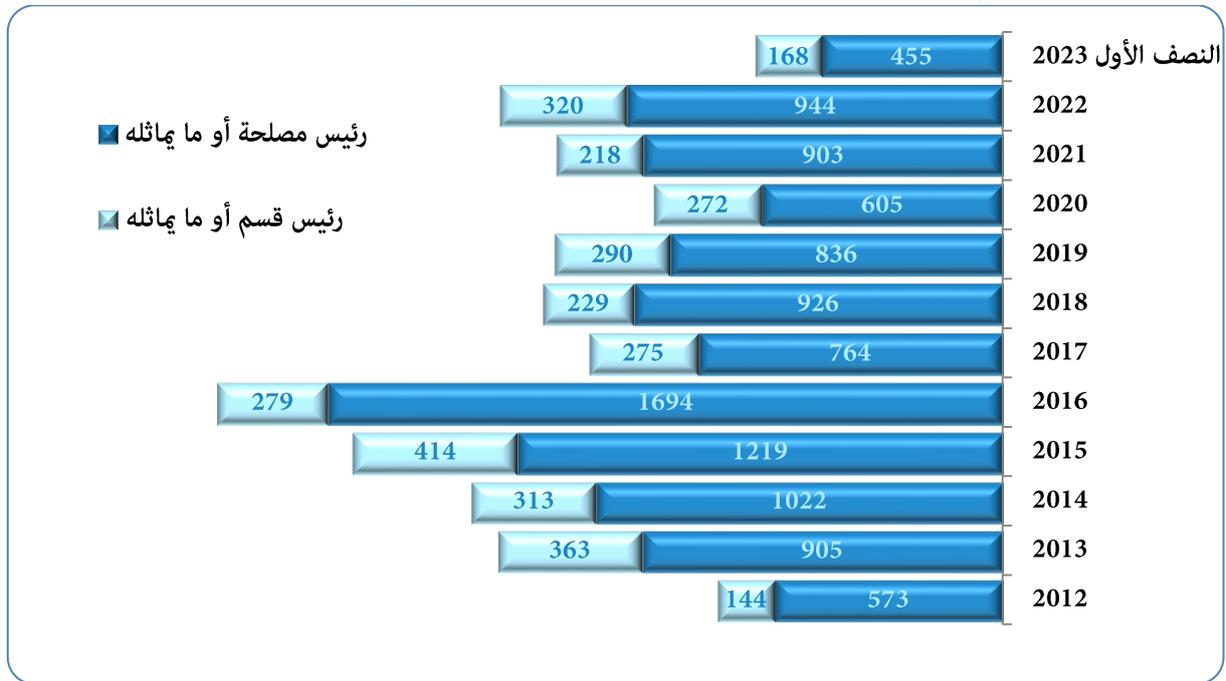
هذا ورغم التحسن المطرد الذي عرفته نسبة ولوج المرأة الموظفة لشغل مناصب المسؤولية، فإنها لازالت لا ترقى إلى المستويات المرجوة التي من شأنها إدماج المرأة وإشراكها في مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

2.4. التعيين في مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية (رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح)

منذ دخول المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نوفمبر 2011 في شأن كفايات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية حيز التنفيذ، أصبح الولوج الى هذه المناصب يخضع لمسطرة تعتمد على شروط محددة لانتقاء المترشحين لتقلد مهام المسؤولية وتتعلق أساسا بالأقدمية والكفاءة والتكوين والاستحقاق.

وخلال الفترة 2012-2023، تم نشر 2.467 اعلانا عن فتح باب الترشيح لشغل 10.846 منصبا شاغرا لرئيس مصلحة أو ما يمثله و3.285 منصبا شاغرا لرئيس قسم أو ما يمثله بمختلف القطاعات الوزارية، موزعة على النحو التالي:

الرسم البياني رقم 12: تطور عدد المناصب المفتوحة من أجل الترشيح للتعيين في مناصب رئيس قسم ورئيس مصلحة بالإدارات العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف سنة 2023



ويوضح الرسم البياني التالي التطور السنوي لأعداد الموظفين الذين يشغلون مناصب المسؤولية على مستوى الأقسام والمصالح بمختلف الإدارات خلال العقد الماضي:

الرسم البياني رقم 13: تطور أعداد الموظفين الذين يشغلون منصب رئيس قسم ورئيس مصلحة بالادارات العمومية خلال الفترة الممتدة ما بين 2012 ومنتصف سنة 2023



وتتوزع أعداد التعيينات في مناصب المسؤولية برسم الفترة الممتدة ما بين 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2023، حسب القطاعات الوزارية، كما يلي:

النصف الأول 2023		2022			القطاعات
رئيس مصلحة أو ما يمثله	رئيس قسم أو ما يمثله	مجموع 2022	رئيس مصلحة أو ما يمثله	رئيس قسم أو ما يمثله	
2.755	986	3.741	2.755	986	وزارة الداخلية
168	45	1.121	886	235	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
		560	385	175	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
		695	525	170	وزارة التجهيز والماء
361	70	660	500	160	وزارة العدل
434	133	580	443	137	وزارة الاقتصاد والمالية
329	126	455	329	126	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
921	106	1.027	921	106	وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
		123	27	96	المحاكم المالية

166	67	233	166	67	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج - قطاع المغاربة المقيمين بالخارج
223	59	282	223	59	المندوبية السامية للتخطيط
55	14	197	155	42	وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى، والشغل والكفاءات
335	91	204	166	38	وزارة الشباب والثقافة والتواصل
113	35	148	113	35	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
1.266	428	1.080	843	237	باقي القطاعات
7.126	2.160	11.106	8.437	2.669	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أنه خلال سنة 2022، 75% من إجمالي تعيينات رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بمختلف الوزارات قد تمت على مستوى 7 قطاعات وزارية، حيث يتعلق الأمر بكل من وزارة الداخلية، وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، وزارة التجهيز والماء، وزارة العدل، وزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، بنسب 10,1%، 9,2%، 6,3%، 5,9%، 5,2% و 5% على التوالي.

II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

من خلال تحليل بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين، برسم سنة 2023، يظهر مدى التباين الحاصل في توزيع الموارد البشرية بالوظيفة العمومية على المستويين القطاعي والمجالي وكذا على مستوى سلاسل الأجر والانظمة الأساسية والنوع والفئات العمرية.

1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

بلغ، برسم سنة 2023، عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية 565.252 موظفاً، يتمركز حوالي 91% منهم في سبع قطاعات وزارية :

القطاعات	الأعداد	%
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة	210.918	37,3%
الداخلية	160.457	28,4%
الصحة والحماية الاجتماعية	63.718	11,3%
التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار	27.306	4,8%
الاقتصاد والمالية	19.395	3,4%

العدل	16.250	2,9%
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	14.167	2,5%
باقي قطاعات	53.041	9,4%
المجموع	565.252	100%

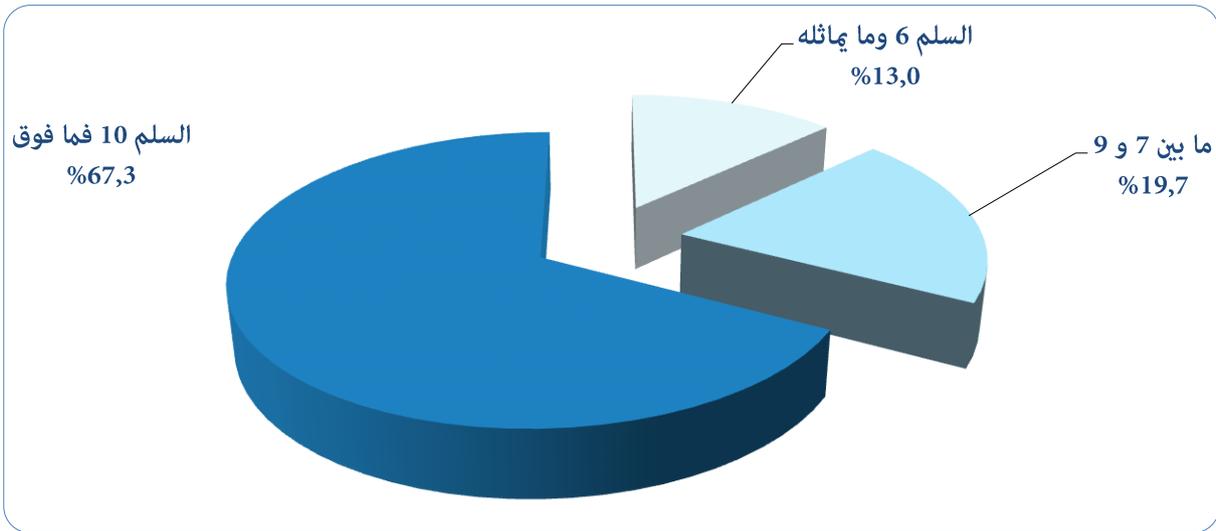
تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار حوالي 42% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 28,4%، ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية بـ 11,3%، ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3,4%، ووزارة العدل بـ 2,9%، وإدارة السجون بـ 2,5%، في حين تُشغل باقي القطاعات مجتمعة ما يمثل 9,4% من مجموع الموظفين المدنيين.

ويندرج تعزيز الرأسمال البشري لا سيما على مستوى قطاع التربية الوطنية، في إطار سياسة تحسين العرض المدرسي وإنشاء مدرسة عمومية حديثة تقوم على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والحكمة الجيدة. وفي هذا السياق أطلقت الحكومة عملية واسعة للتوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين شملت 139.000 أستاذ منذ الدخول المدرسي 2016/2017 إلى غاية سنة 2023.

2. توزيع الأعداد حسب سلام الأجور

تتيح دراسة بنية الرأسمال البشري حسب سلام الأجور معرفة مستوى التأطير داخل الإدارة العمومية وعلاقته بمستويات التمكّن والتنفيذ في أفق تحقيق نوع من التكامل والتوازن بين مستوى هذه الفئات الثلاث من الموظفين ونهج سياسة تدبير توقعي للوظائف والكفاءات تأخذ بعين الاعتبار مجموع هذه المعطيات.

الرسم البياني رقم 14 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلام الأجور



تتوزع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلام الأجور، على النحو التالي:

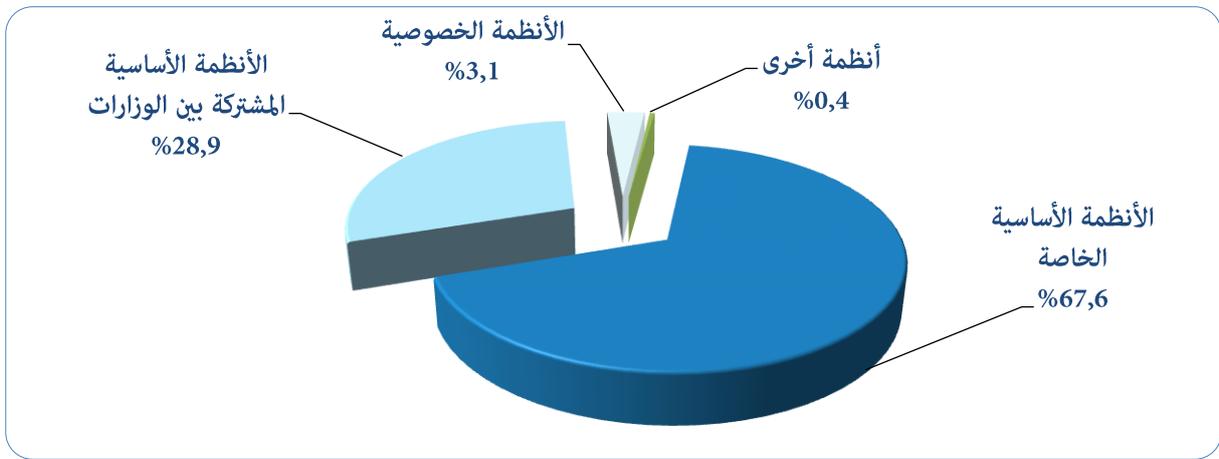
- عرفت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، حيث وصلت إلى 67,3% سنة 2023 مقابل 58,5% سنة 2013. ويرجع هذا التحسن بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقى بالإضافة إلى عمليات توظيف فئة الأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة؛

- بالنسبة لفتتي أعوان التمكّن المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9 وكذا أعوان التنفيذ المرتبين دون السلم 7، فقد بلغت نسبتها سنة 2023 على التوالي 13,0% و 19,8% من مجموع موظفي الدولة المدنيين.

3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

في إطار الإصلاح الإداري، تم تجميع الأنظمة الأساسية ضمن مجموعات أساسية من أجل ترشيد وعقلنة تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، من خلال توحيد المساطر وتقليص عدد الأنظمة الأساسية والأطر والدرجات. ونتيجة لذلك أصبح موظفو الدولة المدنيون يخضعون إلى ثلاث فئات رئيسية: الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، والأنظمة الأساسية الخاصة، والأنظمة الخصوصية. ويتوزعون حسب هذه الأنظمة سنة 2023 على الشكل التالي:

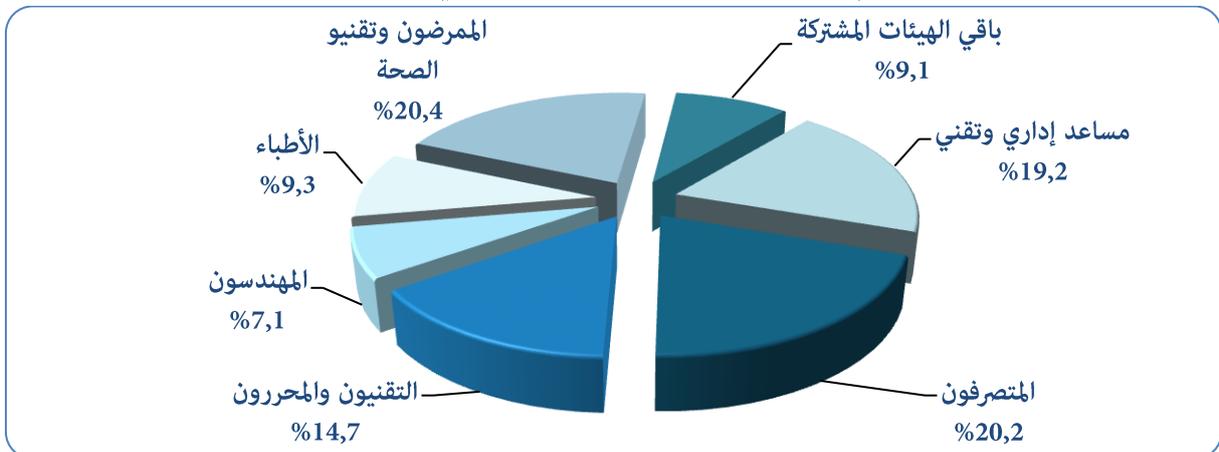
الرسم البياني رقم 15 : توزيع اعداد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية



1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 29% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، وتضم هذه الفئة، على الخصوص، هيئات المتصرفين والمهندسين والأطباء والممرضين وتقنيي الصحة والتقنيين والمحربين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين.

الرسم البياني رقم 16 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات



يستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي :

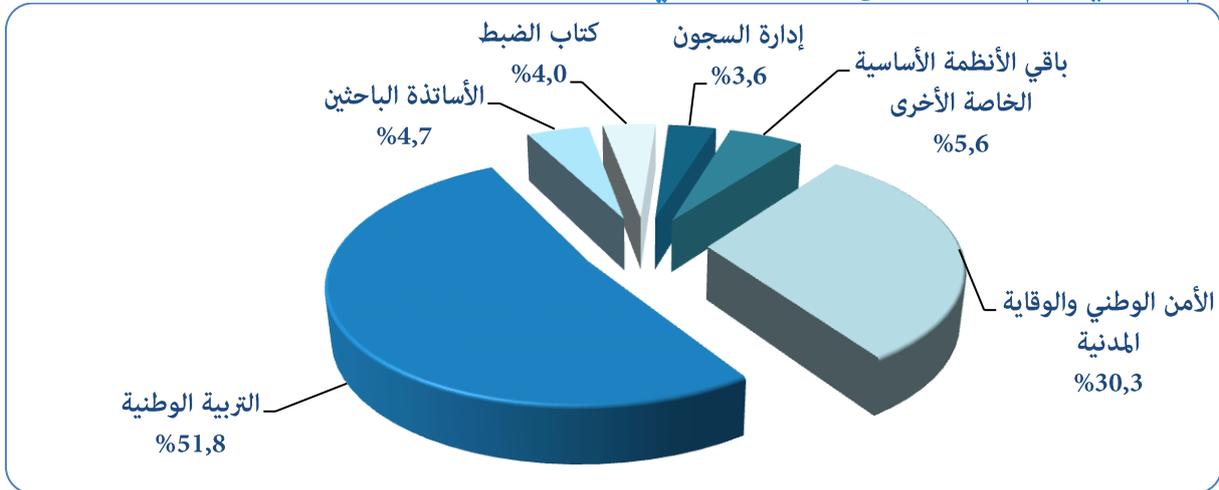
- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين 31.352 موظفا، ويشكلون بذلك 19,2% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
- يمثل التقنيون والمحرون 14,7% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 23.963 موظفا ؛
- يبلغ عدد الممرضين وتقنيي الصحة 33.402 ممرضاً، أي بنسبة 20,4% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة ؛
- يشكل المتصرفون 20,2% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، ما يعادل 33.019 متصرفاً ؛
- يمثل الأطباء العاملون بالوظيفة العمومية نسبة 9,3% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، حيث يبلغ عددهم 15.252 طبيياً ؛
- يبلغ عدد المهندسين 11.532 مهندسا، بنسبة 7,1% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة.

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

بلغ عدد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة نسبة 69,4% من الموظفين المدنيين، ويتعلق الأمر ببعض هيئات الموظفين التابعين لقطاعات العدل والداخلية والشؤون الخارجية والتعاون والتعليم العالي والتربية الوطنية والصحة والاقتصاد والمالية.

على مستوى هذه المجموعة، تحتل الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي التربية الوطنية والموظفين المنتمين لهيئات الأمن الصدارة حيث تشتمل على حوالي 51,8% و30,3% على التوالي من مجموع الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة.

الرسم البياني رقم 17 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية الخاصة



3.3. الأنظمة الخصوصية

أما بالنسبة للأنظمة الخصوصية، والتي تشتمل على هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين. فيبلغ عدد الموظفين المنتمين إليها 17.650 موظفاً، أي ما يعادل 3,1% من مجموع عدد الموظفين المدنيين.

4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

تعتبر دراسة الهيكل العمري لموظفي الدولة مؤشرا مهما في عملية التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، حيث تمكن من إدارة الموارد البشرية وترشيدها. كما أن تحليل بنية أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية، يمكن مدبري الموارد البشرية، على الخصوص، من تحديد أعداد الموظفين المتوقع احالتهم على التقاعد، وبالتالي إعداد برامج مناسبة لتعزيز الكفاءات وتسطير استراتيجيات ملائمة للتوظيف لسد خصائص الإدارات من الموارد البشرية.

ويوضح الجدول التالي بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2023 :

الفئات العمرية	%
أقل من 25 سنة	3,7%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	9,0%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	14,1%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	14,4%
من 40 إلى أقل من 45 سنة	14,4%
من 45 إلى أقل من 50 سنة	13,3%
من 50 إلى أقل من 55 سنة	12,8%
من 55 إلى أقل من 60 سنة	13,8%
أكثر من 60 سنة	4,4%
المجموع	100%

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة، 27% من مجموع موظفي الدولة المدنيين ؛
- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و50 سنة 42% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، في حين أن 31% من هؤلاء الموظفين تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

أما على مستوى القطاعات الوزارية فيتميز هذا التوزيع بالتباين النسبي من قطاع إلى آخر كما هو مبين في الجدول التالي :

الفئات العمرية	التربية الوطنية	التعليم العالي والبحث العلمي	الداخلية	الصحة والحماية الاجتماعية	الاقتصاد والمالية	العدل
أقل من 25 سنة	0,1%	1,1%	5,5%	14,7%	3,3%	3,6%
من 25 إلى أقل من 30 سنة	2,2%	4,4%	16,4%	18,1%	12,1%	8,3%
من 30 إلى أقل من 35 سنة	12,9%	8,7%	16,7%	15,8%	17,6%	10,0%
من 35 إلى أقل من 40 سنة	14,9%	11,2%	15,6%	14,3%	11,0%	14,5%

%15,0	%9,1	%7,4	%10,9	%11,9	%19,9	من 40 إلى أقل من 45 سنة
%16,4	%12,0	%7,5	%10,4	%13,1	%16,9	من 45 إلى أقل من 50 سنة
%15,1	%16,1	%8,7	%12,1	%17,1	%12,7	من 50 إلى أقل من 55 سنة
%14,5	%15,5	%10,3	%10,7	%19,3	%15,2	من 55 إلى أقل من 60 سنة
%2,6	%3,2	%3,1	%1,7	%13,3	%5,4	أكثر من 60 سنة
%100	%100	%100	%100	%100	%100	المجموع

5. توقعات عدد الإحالات على التقاعد برسم الفترة 2023-2027

يُتوقع حسب معطيات الصندوق المغربي للتقاعد، أن يبلغ عدد الموظفين المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال السنوات الخمس القادمة لبلوغ حد السن القانوني حوالي 64.979 موظفا موزعين على الشكل التالي:

النسبة مقارنة مع عدد موظفي القطاع	المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	القطاع
%13,87	28.526	6.704	7.140	3.775	5.922	4.985	التربية الوطنية
%18,41	4.491	1.035	994	1.002	861	599	التعليم العالي والبحث العلمي
%9,76	5.637	1.217	1.290	1.485	1.003	642	الصحة والحماية الاجتماعية
%12,09	13.550	3.383	3.097	2.856	2.217	1.997	الداخلية
%13,26	2.037	557	538	473	265	204	العدل
%9,00	1.583	423	374	395	215	176	الاقتصاد والمالية
%18,55	9.155	2.369	2.291	2.247	1.384	864	قطاعات أخرى
%13,48	64.979	15.688	15.724	12.233	11.867	9.467	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه ما يلي :

- سيبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني على مستوى قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي 33.017 موظفا، أي ما يعادل 14,4% من مجموع موظفي هذين القطاعين ؛
- يُتوقع أن يصل عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد على مستوى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصحة والحماية الاجتماعية، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة العدل، على التوالي، الى 13.550، 5.637، 1.583 و 2.037 موظفا، أي ما يعادل، على التوالي، 12,09%، 9,76%، 9,00% و 13,26% من مجموع الموظفين المدنيين التابعين لكل قطاع.

6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب النوع

تعتبر مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية مؤشرا أساسيا لمدى إدماج مقارنة النوع في السياسات العمومية والمخططات الحكومية. وقد أكد المغرب، أولوية المساواة بين الجنسين وحقوق النساء، وكذا الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية من خلال المصادقة على عدد من آليات حقوق الانسان من بينها على الخصوص، اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

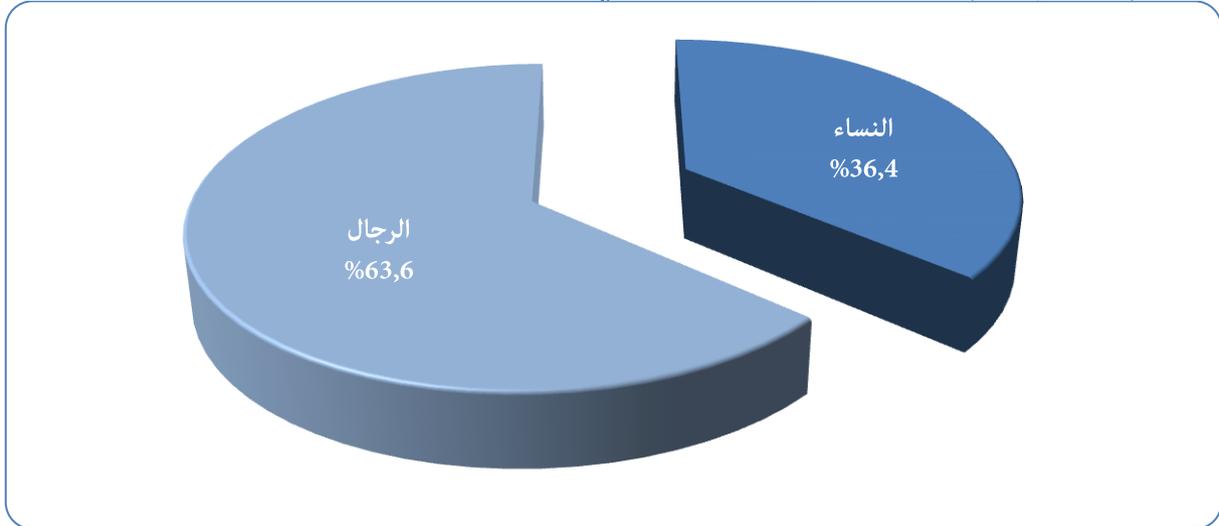
على المستوى الوطني، أقر دستور 2011 عدة تدابير لتعزيز مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وسعيا إلى تحقيق هذه الغاية، تم تأسيس هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، كما تم إعطاء الانطلاقة لإنجاز البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي للنساء بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بهدف تعزيز حقوق المرأة وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا في كافة مجالات المجتمع.

وفي نفس السياق، يسعى المغرب الى إعطاء مقارنة النوع مكانة متميزة عبر إدراجها في إعداد الميزانية من أجل تنفيذ السياسات والبرامج الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وضمان التوزيع العادل لموارد الميزانية.

غير أنه، بالرغم من هذه الإصلاحات الاستراتيجية التي وضعتها الحكومة بدعم من هيئات الأمم المتحدة قصد مأسسة المساواة بين الجنسين ونبذ التمييز، خصوصا على مستوى الوظيفة العمومية، فإن إدماج المرأة في سوق الشغل لا يرقى إلى الطموحات المنتظرة من حيث التمثيلية ونسبة الولوج لمراكز القرار.

وتؤكد هذه الوضعية من خلال نسبة تمثيلية النساء في الإدارات العمومية، التي لا تتعدى 36,4% مقابل 63,6% بالنسبة للرجال كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

الرسم البياني رقم 18 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2023 حسب النوع



ويبين الجدول التالي بعض المؤشرات الأساسية المتعلقة بمستوى تمثيلية النساء بالإدارات العمومية :

القطاعات الوزارية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة للإجمالي للنساء في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية
التربية الوطنية	17,3%	47,6%	40,6%
الصحة	7,9%	21,8%	66,3%
العدل	1,6%	4,3%	49,0%
التعليم العالي	1,8%	4,9%	35,4%
الاقتصاد والمالية	1,4%	4,0%	39,6%
الداخلية	3,0%	8,3%	13,0%
قطاعات أخرى	3,3%	9,1%	32,3%
المجموع	36,4%	100%	-

ويستنتج من هذا الجدول أن 91% من مجموع نساء الوظيفة العمومية، تتمركز على مستوى ست قطاعات وزارية، ويتعلق الأمر بقطاعات التربية الوطنية والصحة، والداخلية، والعدل، والتعليم العالي، والاقتصاد والمالية، كما أن قطاعي التربية الوطنية والصحة يستأثران بـ 69,4% من مجموع النساء الموظفات، بنسب تبلغ 47,6% و21,8% على التوالي.

ويستنتج من خلال تمثيلية النساء حسب القطاعات ما يلي :

- بلغت نسبة النساء الموظفات بوزارة الصحة 66,3% مقابل 33,7% بالنسبة للرجال ؛
- 49% من مجموع موظفي وزارة العدل هم من النساء ؛
- بلغت نسبة النساء بقطاعات التربية الوطنية، والاقتصاد والمالية، والتعليم العالي، على التوالي، 40,6%، و39,6% و35,4% من مجموع عدد موظفي كل قطاع.

7. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب الجهات

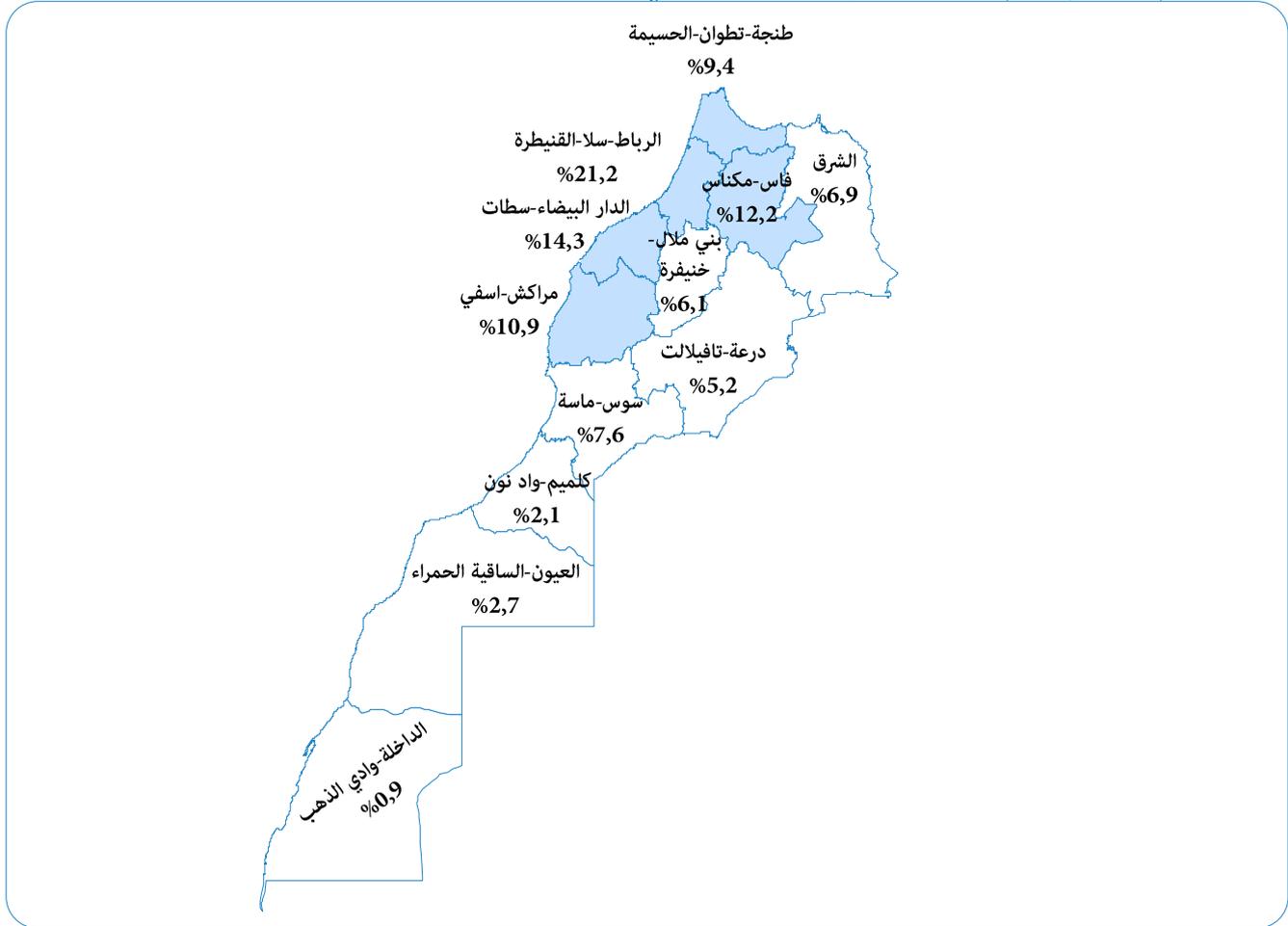
تولي الحكومة اهتماما بالغا لتنزيل ورش اللاتمركز الإداري من أجل توفير الدعم اللازم لإنجاح الجهود المتقدمة، التي اعتمدها المغرب كخيار استراتيجي لتنفيذ السياسة العامة للدولة وتنزيل البرامج والاستراتيجيات القطاعية على المستوى الترابي.

ويقتضي تنفيذ هذا الورش تعبئة الموارد المادية لفائدة الجهات وكذا توفير الموارد البشرية والمادية للمصالح اللامركزية للدولة، مع منحها الصلاحيات الضرورية لتنفيذ المشاريع، وكذا التفويضات اللازمة للقيام بمهامها على المستوى الترابي.

وفي هذا الإطار، تم إصدار المرسوم رقم 2.17.618 بمثابة ميثاق وطني للاتمركز الإداري، الذي يقتضي تفعيله مراجعة مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، بما في ذلك تلك المتعلقة بالموارد البشرية.

هذا ويتميز التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين بالتفاوت الكبير المسجل بين مختلف الجهات من حيث الموارد البشرية، حيث يتمركز، كما هو مبين في الرسم البياني التالي حوالي 68% من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط-سلا-القنيطرة، وجهة الدار البيضاء-سطات، وجهة فاس-مكناس، وجهة مراكش-آسفي، وجهة طنجة-تطوان-الحسيمة، فيما لا تتوفر الجهات السبع الأخرى سوى على حوالي 32% من مجموع الموظفين المدنيين.

الرسم البياني رقم 19 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2023 حسب الجهات



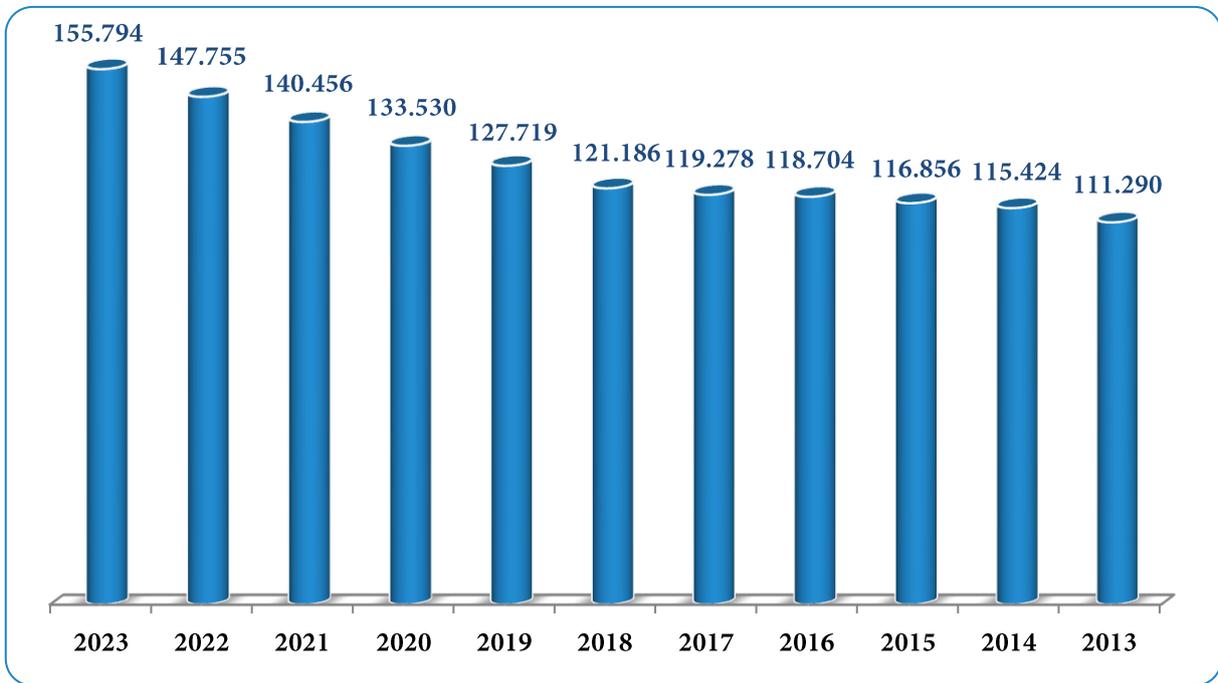
الجزء الثالث: نفقات الموظفين

نظرا لحجم الموارد المالية المرصودة لها، تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين المكونات الأساسية للنفقات العمومية، مما يدفع الحكومة، في ظرفية تتسم بندرة الموارد، إلى إيلائها أهمية بالغة من حيث الموازنة والترشيد والرقابة.

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2013-2023

شهدت نفقات الموظفين ارتفاعا اجماليا بنسبة 40% خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 و2023، حيث انتقلت من 111,29 مليار درهم سنة 2013 إلى حوالي 155,79 مليار درهم برسم سنة 2023، وبلغ متوسط ارتفاع معدل هذه النفقات حوالي 3,42% في السنة.

الرسم البياني رقم 20: تطور نفقات الموظفين بملايين الدراهم



هذا، ويمكن التمييز في السنوات العشر الأخيرة بين مرحلتين :

- **2013-2018:** تم تسجيل بعض الانخفاض النسبي على مستوى المعدل السنوي لارتفاع نفقات الموظفين، حيث لم يتجاوز نسبة 1,72% سنويا في المتوسط. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لعملية حذف المناصب المالية نتيجة الإحالة على التقاعد، وكذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات؛
- **2019-2023:** حيث كانت وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين مهمة إذ بلغت 5,15% كمعدل سنوي. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الإجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي لفائدة موظفي الدولة.

مؤشرات نفقات الموظفين

السنوات	الناتج الداخلي الخام بملايين الدراهم	نفقات الموظفين بملايين الدراهم	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين / الناتج الداخلي الخام	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التسيير
2013	971.588	111.290	-	%11,45	%39,90	%56,65
2014	1.001.454	115.424	%3,71	%11,53	%37,52	%59,26
2015	1.078.119	116.856	%1,24	%10,84	%38,54	%64,49
2016	1.094.249	118.704	%1,58	%10,85	%38,05	%62,75
2017	1.148.895	119.278	%0,48	%10,38	%36,15	%62,26
2018	1.195.237	121.186	%1,60	%10,14	%37,01	%61,34
2019	1.239.836	127.719	%5,39	%10,30	%34,93	%59,23
2020	1.152.477	133.530	%4,55	%11,59	%33,15	%61,97
2021	1.274.727	140.456	%5,19	%11,02	%35,99	%61,10
2022	1.330.158	147.755	%5,20	%11,11	%35,20	%61,03
2023	1.452.517	155.794	%5,60	%10,73	%32,03	%57,46
المعدل	-	-	-	%10,90	%36,23	%60,69

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

بلغ المعدل السنوي لمؤشر نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام خلال السنوات العشر الأخيرة حوالي %10,90. وقد عرف هذا المؤشر تراجعاً خلال الفترة 2013-2019 ليرتفع سنة 2020 مسجلاً نسبة بلغت حوالي %11,59، ثم ليستأنف منحى تنازلياً خلال الفترة 2021-2023 ويستقر حول معدل سنوي بلغ %10,95 برسم هذه الفترة.

ويرجع سبب ارتفاع هذا المؤشر خلال سنة 2020 بالأساس إلى التأثير السلبي الذي خلفه وباء كوفيد-19 على الاقتصاد الوطني حيث تميزت تلك السنة بانخفاض الناتج الداخلي الخام مقارنة مع سنة 2019.

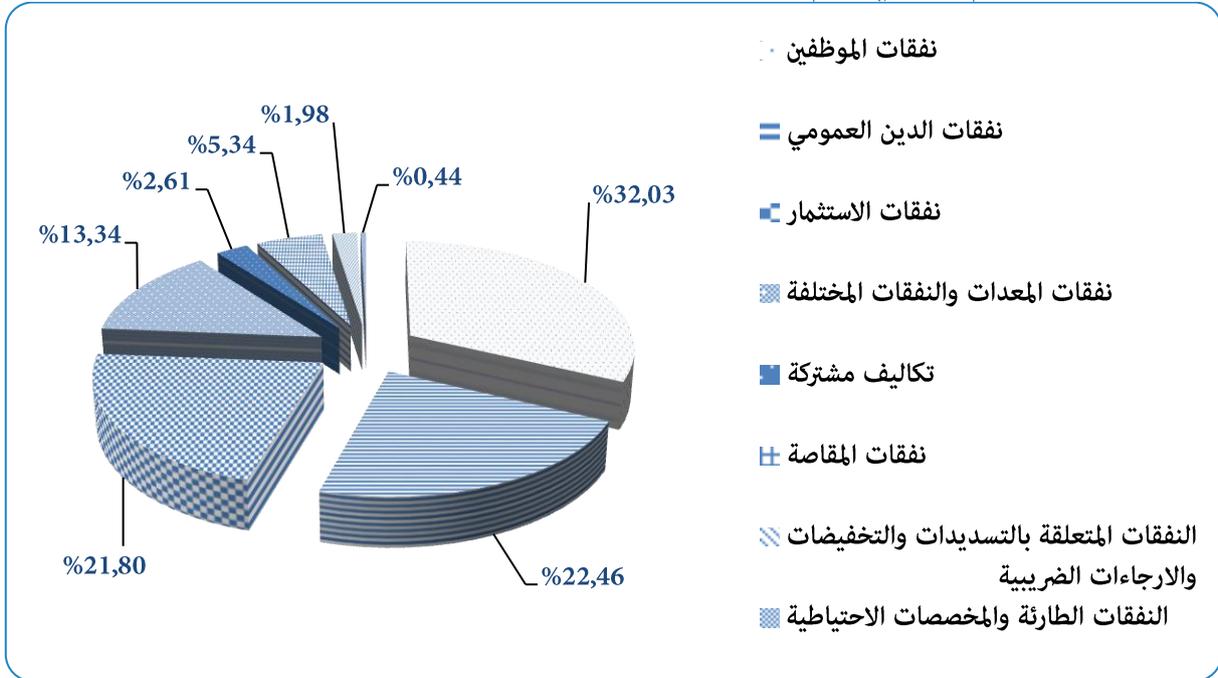
الرسم البياني رقم 21: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



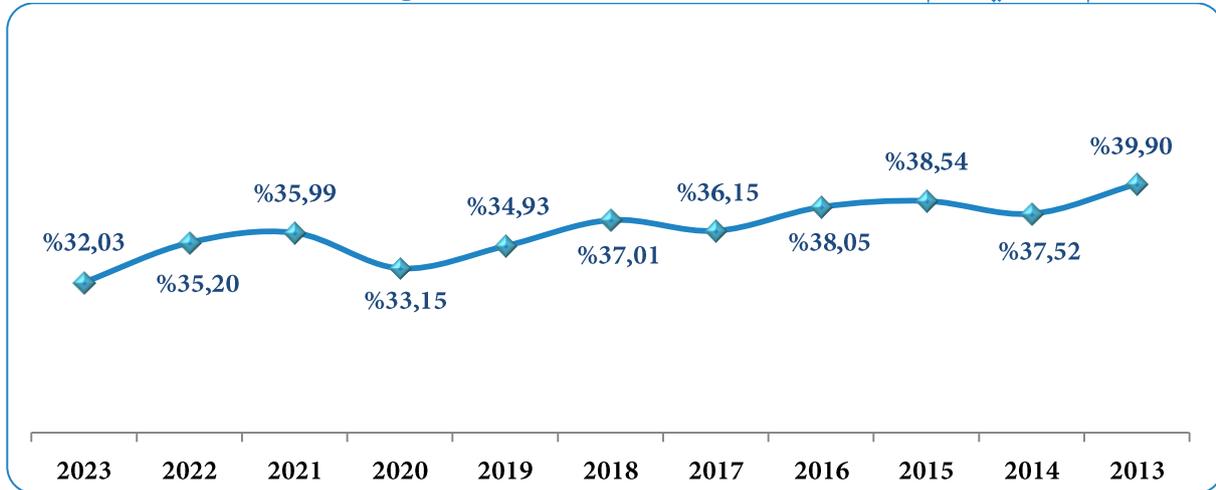
2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة برسم الفترة 2013-2023 حوالي 36,23% ، كما بلغت هذه النسبة حوالي 32,03% خلال سنة 2023.

الرسم البياني رقم 22: بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2023



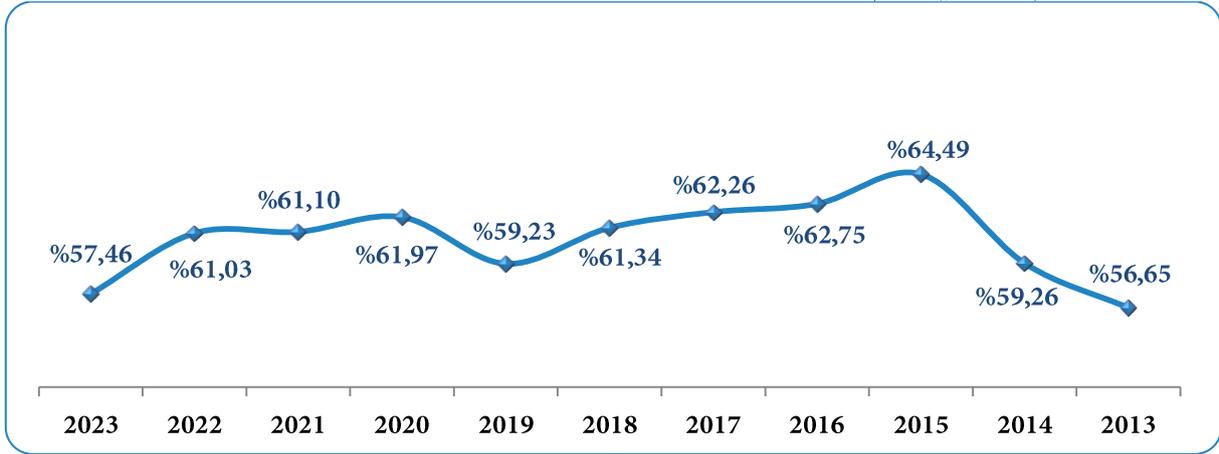
الرسم البياني رقم 23: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التشغيل

عرف هذا المؤشر استقرارا نسبيا خلال السنوات الأخيرة كما يبين ذلك الرسم البياني أسفله حيث سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين معدلا سنويا بلغت نسبته حوالي 60,69% من ميزانية التشغيل.

الرسم البياني رقم 24: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير



4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 53,23% خلال الفترة 2013-2023، كما بلغت هذه الحصة حوالي 52,86% برسم سنة 2023.

ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التسيير لفائدة ميزانية الاستثمار.

II. نفقات الموظفين برسم سنة 2023

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

تتمركز حوالي 88% من نفقات الموظفين المدنيين في سبع قطاعات أساسية: حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 37,50%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 21,89%. أما بالنسبة لوزارات الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والاقتصاد والمالية والعدل والشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج فتبلغ هذه النسبة على التوالي، 12,35% و 8,07%، 2,94%، 2,93% و 2,40%. ويخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 11,92% من هذه النفقات.

ويُعزى تمركز نفقات الموظفين وأعداد الموظفين، في بعض الإدارات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) بالأساس إلى طبيعة وحساسية المهام المخولة لهذه القطاعات.

النسبة %	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2023 بمليون درهم	القطاعات الوزارية
37,50%	40.856	وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
21,89%	23.847	وزارة الداخلية
12,35%	13.455	وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
8,07%	8.796	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار

2,94%	3.200	وزارة الاقتصاد والمالية
2,93%	3.190	وزارة العدل
2,40%	2.613	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج
2,45%	2.671	المجلس الأعلى للسلطة القضائية
1,68%	1.830	المنذوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
0,99%	1.080	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
0,98%	1.064	وزارة التجهيز والماء
5,82%	6.337	باقي القطاعات
100%	108.939	المجموع

2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

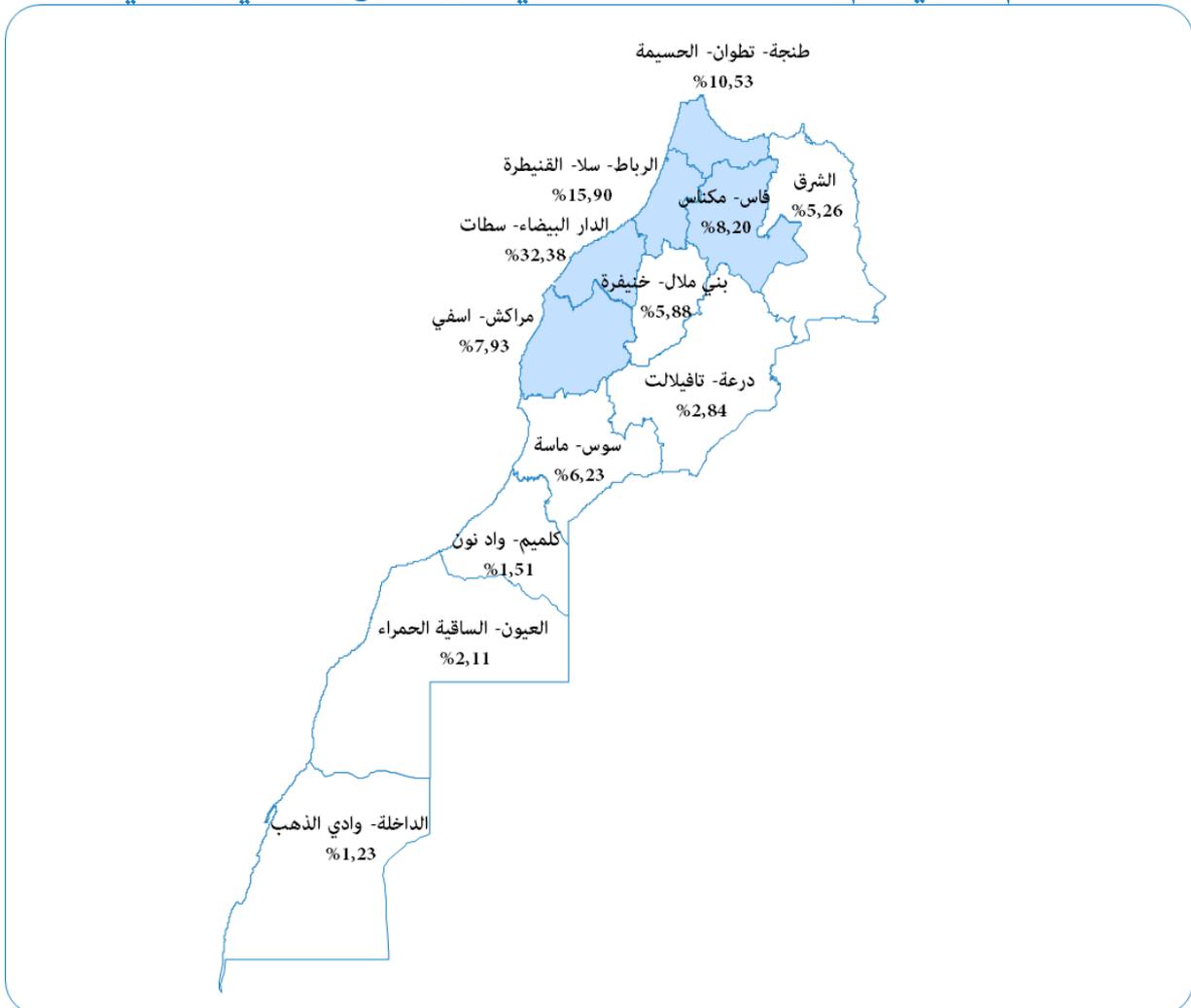
يرتبط مستوى نفقات الموظفين على الصعيد الجهوي ارتباطا مباشرا بالتوزيع الجهوي للموارد البشرية العاملة بقطاع الوظيفة العمومية والذي يتميز بالتباين والاختلاف من جهة لأخرى:

الجهات	حصة نفقات الموظفين بـ %
الرباط- سلا- القنيطرة	19,05%
الدار البيضاء- سطات	16,25%
فاس- مكناس	11,34%
طنجة- تطوان- الحسيمة	11,34%
مراكش- اسفي	10,04%
سوس- ماسة	7,51%
الشرق	6,24%
بني ملال- خنيفرة	5,51%
درعة- تافيلالت	5,03%
العيون- الساقية الحمراء	3,89%
كلميم- واد نون	2,50%
الداخلة- وادي الذهب	1,30%
المجموع	100%

يستخلص من هذا الجدول ما يلي:

- تمركز حوالي 75,53% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي و سوس-ماسة؛
 - تمركز ما يناهز 19,05% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، ويرجع هذا بالأساس إلى تمركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.
- ومن زاوية أخرى، ومقارنة مع التوزيع الجهوي للناتج الداخلي الخام، يلاحظ ضعف الارتباط بين حجم الموارد البشرية المخصصة لكل جهة ومساهمة هذه الجهة في الناتج الوطني، حيث :
- تساهم جهة الدار البيضاء-سطات بنسبة 32,38% في الناتج الداخلي الخام، وتستفيد من حوالي 16,25% فقط من مجموع نفقات الموظفين؛
 - تساهم الجهات الأربع الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-آسفي في الناتج الداخلي الخام بحوالي 59,04%. وتستفيد، في المقابل، من 48,97% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى بحوالي 40,96% من الناتج الداخلي الخام مقابل استفادتها مما يقارب 51,03% من مجموع نفقات الموظفين.

الرسم البياني رقم 25: مساهمة الجهات في خلق الناتج الداخلي الإجمالي



3. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب سلم الأجور

تمكن دراسة نفقات الموظفين المدنيين حسب سلم الأجور برسم سنة 2023 من ملاحظة ما يلي :

- يستفيد أعوان التنفيذ (السلم 6 وما يماثله) من 6,27% من إجمالي كتلة الأجور، مع نسبة مساهمة تصل الى 0,75% من مجموع إيرادات الضريبة على الدخل و 6,30% من مساهمات الدولة برسم التقاعد كما أنهم يشكلون 13% من مجموع الموظفين المدنيين ؛
- تمثل نسبة أعوان التمكين المرتبين (سلم الأجور من 7 إلى 9) ما يناهز 19,7% من مجموع الموظفين المدنيين، وتستفيد هذه الفئة من نسبة 11,27% من مجموع نفقات الموظفين، مع تحقيق نسبة 1,55% من مداخيل الضريبة على الدخل و 11,18% من مساهمات الدولة برسم التقاعد ؛
- بنسبة تبلغ حوالي 67,3% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، تستفيد فئة الأطر من 82,46% من مجموع نفقات الموظفين، مع ضخها 97,70% من مجموع الضريبة على الدخل و 82,52% من المساهمات لفائدة الصندوق المغربي للتقاعد.

الرسم البياني رقم 26: توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور



4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2023

1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

انتقل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية من 7.250 درهما برسم سنة 2013 إلى 8.561 درهما برسم سنة 2023، مسجلا بذلك تحسنا إجماليا بلغت نسبته 18,08% خلال هذه الفترة، أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 1,68%.

ويعزى هذا الارتفاع إلى التأثير المزدوج الناتج عن عمليات الترقى السنوية للموظفين وكذا عن الزيادات في الأجور التي تم اعتمادها لفائدة موظفي الدولة في إطار اتفاقات الحوار الاجتماعي.

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور حسب القطاعات

يتوزع متوسط الأجور الصافي حسب القطاعات برسم سنة 2023 على النحو التالي :

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار : 15.819 درهما؛
 - وزارات : العدل ؛ الصحة والحماية الاجتماعية ؛ الاقتصاد والمالية ؛ التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
- ثم الداخلية بمستويات تبلغ على التوالي 9.842، 9.250، 8.331، 8.288، 7.080 درهما.

الرسم البياني رقم 27: المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب القطاعات سنة 2023

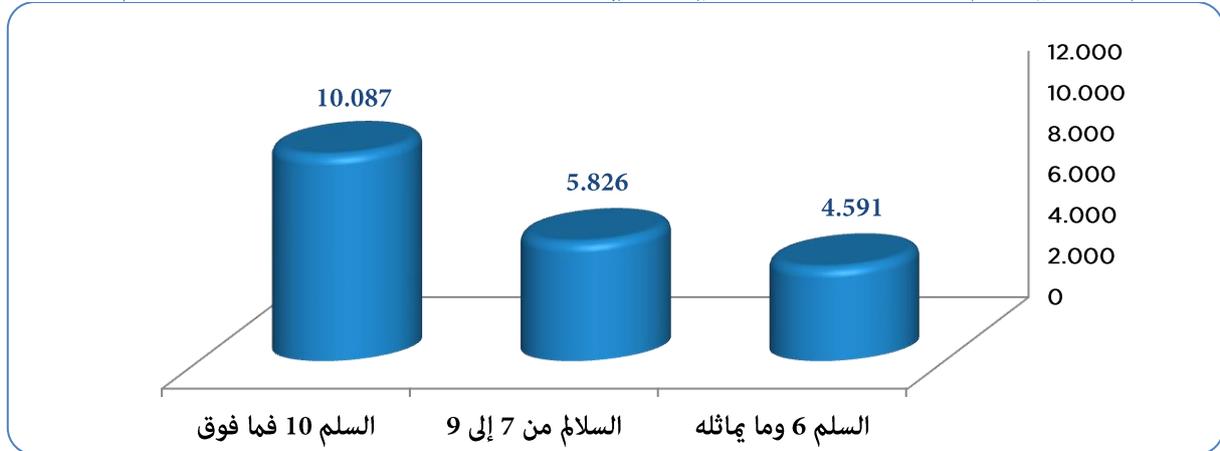


3.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلام الأجور

يتوزع المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2023 على الشكل التالي :

- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلم الأجور 6 وما يماثله: 4.591 درهما ؛
- بالنسبة للموظفين المرتبين في سلام الأجور من 7 إلى 9: 5.826 درهم ؛
- بالنسبة للموظفين المنتمين إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق): 10.087 درهما.

الرسم البياني رقم 28: المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلام الأجور



4.4. توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجور

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2023 على النحو التالي:

النسبة التراكمية	%	شرائح الأجور الشهرية الصافية بالدرهم
%8,34	%8,34	أقل من 4.000
%27,24	%18,90	6.000-4.000
%65,02	%37,78	8.000-6.000
%67,32	%2,30	10.000-8.000

%83,71	%16,39	12.000-10.000
%90,83	%7,12	14.000-12.000
%94,24	%3,41	16.000-14.000
%95,72	%1,48	18.000-16.000
%97,13	%1,41	20.000-18.000
%98,58	%1,45	25.000-20.000
%99,42	%0,84	30.000-25.000
%99,88	%0,46	40.000-30.000
%100	%0,12	40.000 فما فوق
-	%100	المجموع

- حوالي 8,34% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجره شهرية صافية تقل عن 4.000 درهم ؛
- حوالي 27,24% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجره تقل عن 6.000 درهم ؛
- ما يقرب من 63,59% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجره شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم ؛
- حوالي 2,87% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

5.4. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 2.800 درهما سنة 2013 إلى 3.000 درهم سنة 2014 ليصل إلى 3.258 درهم سنة 2020 و3.500 درهم سنة 2023.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2022

1.1. نفقات الموظفين: التوقعات والتنفيذ

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال سنة 2022 حوالي 147,755 مليار درهم (127,563 مليار درهم مؤداة من طرف مديريةية نفقات الموظفين و20,192 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 140,456 مليار درهم سنة 2021 أي بارتفاع قاربت نسبته 5,20%. وقد ناهزت نسبة إنجاز هذه النفقات 100% من توقعات قانون المالية للسنة المالية 2022. وتعزى هذه النسبة في الانجاز الى تحسن مستوى التدقيق في عملية برمجة التوقعات ومستوى التنفيذ وكذا المواكبة التي تقوم بها مصالح وزارة الاقتصاد والمالية في هذا الإطار.

2.1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

من مجموع نفقات الموظفين التي تم أداؤها برسم سنة 2022 من طرف مديريةية نفقات الموظفين التابعة للخزينة العامة للمملكة، حوالي 90,30% نهم ست وزارات كما يوضح ذلك الجدول التالي :

النسبة من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2022 - بملايين الدراهم -	القطاعات
32,17%	41.039	التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
19,55%	24.936	الدفاع الوطني
19,28%	24.596	الداخلية
8,87%	11.319	الصحة والحماية الاجتماعية
6,51%	8.299	التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
3,92%	5.007	العدل
2,42%	3.084	الاقتصاد والمالية
7,28%	9.283	القطاعات الأخرى
100%	127.563	المجموع

3.1. المستحقات المالية للتوظيفات وللترقيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية « Régularisations » لسنة 2022 الناتجة عن الترتي في الدرجة والرتبة على التوالي 6.173 مليون درهم و1.422 مليون درهم، أي ما يعادل 66,19% و15,25% من مجموع المستحقات التي يصل غلافها الإجمالي إلى 9.326 مليون درهم أي ما يمثل 7,31% من مجموع نفقات الموظفين.

4.1. الاقتطاعات القانونية

بلغت، برسم سنة 2022، الاقتطاعات القانونية ما مجموعه 45,363 مليار درهم موزعة على الضريبة على الدخل (10.628 مليون درهم) والمساهمات الاجتماعية برسم التقاعد والتغطية الصحية (34.735 مليون درهم)، وهو ما يعادل 35,56% من نفقات الموظفين.

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2022 - بملايين الدراهم -	الاقتطاعات القانونية
8,33%	10.628	الضريبة على الدخل
22,40%	28.574	الصندوق الوطني للتقاعد
0,14%	176	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
2,86%	3.656	التأمين الإجباري على المرض
1,53%	1.950	التعاضديات
0,30%	379	اقتطاعات أخرى
35,56%	45.363	المجموع

2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2023 (الى حدود نهاية شهر غشت 2023)

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير 2023 الى غاية نهاية شهر غشت من نفس السنة حوالي 100,944 مليار درهم، وذلك بنسبة تنفيذ تقارب 64,79% من توقعات نفقات الموظفين برسم سنة 2023.

تضع وزارة الاقتصاد والمالية تحت اشارتكم
مجموعة من قنوات التواصل والاعلام

بوابة الانترنت

www.finances.gov.ma

صفحة الفيسبوك

www.facebook.com/financesmaroc

حساب تويتر

Twitter '@financesmaroc'

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

<http://lof.finances.gov.ma>